

Trabajo sanciona a la RFEF, al Barça y al Espanyol por no tener plan de igualdad

Inspección también señala a la Federación por no activar el protocolo de acoso pese a que la institución afirma disponer de este desde 2022. El club perico asume que su documentación está pendiente de tramitación administrativa y el azulgrana que su prime

La ministra de Trabajo y vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz, ha anunciado este miércoles que Inspección ha sancionado a la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) y a tres clubes (el Barça, el Espanyol y el CD Europa) por no tener plan de igualdad. Además, el cuerpo de inspectores también apunta a la RFEF por no activar el protocolo de acoso.

“Mandamos a nuestras campeonas del mundo sin un plan de igualdad, sin protocolos de acoso en su puesto de trabajo, es gravísimo”, ha subrayado Díaz en una entrevista en Radio Nacional en la que ha recordado lo ocurrido en la final del Mundial con el ya expresidente de la RFEF Luis Rubiales y el beso no consentido a la jugadora Jennifer Hermoso. “Quiero decir a los clubes y a la federación que cuando hablamos de igualdad hablamos de derechos fundamentales y, por tanto, tienen que cumplir con las normativas. El acoso es una cosa muy seria, no podemos seguir sin protocolos de actuación, sin planes de igualdad”, ha indicado Díaz.

Fuentes de Inspección de Trabajo indican que a raíz de aquel episodio, “el Ministerio de Trabajo y Economía Social decidió actuar con carácter urgente a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para revisar la situación en materia de igualdad de los 16 clubes de fútbol femenino de primera, así como de las sociedades anónimas deportivas (SAD) y la Real Federación Española de Fútbol”. Las mismas fuentes, de momento, no especifican la cuantía de las sanciones. Díaz ha matizado que “hablamos de cantidades pequeñas” porque las faltas son de carácter documental. Es decir, se deben a carecer de normativas internas obligatorias.

Tras la crisis vivida en el seno de la federación española por el beso no consentido del ya expresidente Luis Rubiales a la futbolista Jenni Hermoso, la RFEF y las jugadoras firmaron un acuerdo el pasado octubre que funcionó de impulso a la creación de una comisión mixta, en la que están representadas las partes, además del Consejo Superior de Deportes, y en el que se hacía mención expresa a este asunto: “Las partes velarán por el cumplimiento de los protocolos contra el abuso y el acoso en el deporte, [...] para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los informes de igualdad obligatorios”. Fue también entonces cuando se creó la Comisión de Igualdad, “que está trabajando intensamente en garantizar el avance y el cumplimiento de estas políticas a través de proyectos concretos que buscan cambios no solo coyunturales, sino también estructurales”, indica la RFEF.

La federación asegura tener tanto un plan de igualdad como un protocolo de acoso. “El plan existe desde enero de 2022 y en él está desarrollado el protocolo contra el acoso”, señalan fuentes federativas. Asumen las mismas fuentes que, tras la inspección el pasado septiembre, se pusieron algunas pegas como que el plan que está registrado no es el mismo que el que está publicado en la web de la federación. Detalle, explican, al que no le dan mayor importancia. Dicho plan, señala la RFEF en un comunicado, tiene “una vigencia de cuatro años, 11 áreas de desarrollo y 26 medidas específicas que se están realizando en la institución que dirige el fútbol en España”. Además, añade la RFEF, que considera que “actualmente se cumplen todos los requisitos legales en esta materia”, tras la inspección de Trabajo presentó alegaciones a las conclusiones, relativas al registro del plan de igualdad: se cuestionaba, entre otras cosas, si correspondía su registro a la administración autonómica o a la estatal. Todavía no han obtenido respuesta a dichas alegaciones.

El Barcelona, por su parte, explicó que el primer plan de Igualdad del club data de 2013; este vencía en abril de 2023, cuando fue prorrogado. Ahora se negocia el tercer plan de igualdad de la entidad, que esperan aprobar en el prime trimestre de 2024. Además, añadía, se actualizó el Protocolo por la prevención y abordaje del acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género y el Protocolo de prevención y abordaje del acoso laboral, ambos en vigor desde el 5 de febrero de 2024. Tampoco asume el club ningún incumplimiento en materia de brecha retributiva.

Igualmente aludido, el RCD Espanyol explica que tiene un plan de igualdad desde del 2023, “pendiente de la tramitación administrativa en las próximas semanas en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad)”. A finales de septiembre del 2023, añaden, “el club tuvo una inspección de trabajo que constató que estábamos en la fase de validar la documentación. La multa (ya pagada) fue de cuantía muy baja por ese motivo. Esperamos resolver la tramitación en pocas semanas. La comisión paritaria negociadora de trabajadores/as del RCDE inició la elaboración del Plan de Igualdad en abril del 22 y ahora hay una comisión de seguimiento”.

Según especifican en Inspección, se comprobaron las obligaciones de estas empresas en lo referente a igualdad retributiva (“es decir, verificar la existencia de un registro retributivo o si existe discriminación salarial”), se realizaron actuaciones en materia de acoso sexual (“se verifica si cumplen con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo”) y se indagó si contaban con planes de igualdad. Este último análisis es el que ha derivado en las sanciones a los clubes. “Es verdad que el Madrid y el Sevilla y otros son los que mejor cumplen, pero el Barça y otros son sancionados porque no tienen plan de igualdad”, ha detallado Díaz.

Una campaña lanzada tras el beso no consentido

Díaz anunció esta campaña de Inspección a finales de agosto del año pasado, junto a la representante del sindicato mayoritario en el fútbol femenino, Futpro. La vicepresidenta segunda explicó que la Inspección de Trabajo pondría en marcha una campaña de carácter informativo con la que quería recordar a los clubes deportivos sus obligaciones en materia de igualdad.

Además de que deben contar con planes de igualdad, la campaña ponía el foco en que las diferencias retributivas deben estar justificadas. “Lo que no puede ser es que las diferencias se den por el hecho de ser mujeres. ¿Tienen que ganar lo mismo? Probablemente no, pero las diferencias deben estar motivadas claramente. Así lo recoge el reglamento de igualdad retributiva que aprobamos en este ministerio [en 2020]”. Puso como ejemplo el salario mínimo en la Liga femenina, 16.000 euros al año, y el de la masculina, de 180.000. Según la información facilitada por Inspección, las sanciones no tienen relación con esas diferencias retributivas. Con todo, Díaz ha matizado que esta parte de la investigación aún no ha concluido.

El sindicato Futpro ha manifestado en un comunicado su satisfacción por esta labor de Inspección: “Como siempre hemos manifestado desde nuestro sindicato, trabajaremos sin descanso para proteger a todas las futbolistas y buscar un entorno seguro e igualitario para ellas, llegando hasta las últimas instancias necesarias para protegerlas. Es esencial que las instituciones más importantes de nuestra sociedad se comprometan con los valores de igualdad, respeto y progreso que reclaman los ciudadanos”.

Fuente: El País

Link de la noticia: https://elpais.com/economia/2024-03-06/trabajo-sanciona-a-la-rfef-al-barca-y-al-espanyol-por-no-tener-plan-de-igualdad.html#