


Publicado el Decreto para terminar con la discriminación y desigualdad de trato y oportunidades por razón de sexo en el ámbito laboral

Desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL esperamos que las medidas contempladas para regular los Planes de Igualdad en las empresas ayuden a evitar desequilibrios en las responsabilidades o cualidades tradicionalmente vinculadas a las mujeres, entre otros, hecho que supondrá un notable avance y la ruptura de barreras.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL informa que el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, publicado en el BOE recientemente, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico (incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso), conforme a lo previsto en la  Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>), sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.



Las medidas contenidas en el Decreto del Plan de Igualdad, **que incluye normas sobre cómo se deberán evaluar los puestos de trabajo para decidir qué es un trabajo de igual valor, ampliando las exigencias y contenidos de los planes de igualdad**, entra en vigor a los tres meses de la publicación del Real Decreto en el BOE, es decir a mediados de enero. Además, las empresas con planes de igualdad en vigor tendrán un año desde entonces para adaptarse; y las que tengan que crear uno nuevo disponen de un año desde el “arranque” para registrar esos planes de igualdad.

Los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.

El Real Decreto cumple con los **principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica** (la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse), **transparencia** (en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido) y **eficiencia** (su aplicación no impone nuevas e innecesarias cargas administrativas) contenidos en **la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas**, aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto.

- **Capítulo I:** Determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad.

- **Capítulo II:** Regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad y el carácter inicial del diagnóstico.
- **Capítulo III:** Trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener: diagnóstico, estrategias, medidas y objetivos. Cabe destacar las tareas relacionadas con la recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.
- **Capítulo IV:** Desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Dicha obligación se extiende a todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

CUESTIONES A DESTACAR DEL REAL DECRETO:

- **Ámbito de aplicación:** Desarrolla cómo deben ser los nuevos planes de igualdad a negociar y registrar por todas las empresas con 50 o más empleados. Asimismo, conviene que todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
- **¿Alcance material obligatorio?** Desarrollo de medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, haciendo hincapié en la necesidad de adoptar nuevos criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.
- Concede un **margen de tres meses** a las empresas para iniciar la negociación del plan de igualdad. A partir de ahí, disponen de un año para alcanzar un acuerdo y llevarlo al registro, que será de acceso público.
- Requiere una **auditoría retributiva y un diagnóstico** de la posible discriminación por razón de sexo en todo el proceso, desde la selección del personal, la contratación, la prevención del acoso sexual y la infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos. **El diagnóstico general de la situación no puede durar más de cuatro años y debe contar, al menos, con una evaluación intermedia y final de la mesa negociadora. Ese diagnóstico debe incluir objetivos claros para corregir desigualdades, medidas, plazos y un sistema de evaluación.** No puede durar más de 4 años, y deberá promoverse que su **composición sea equilibrada entre hombres y mujeres**, (tanto en la representación de los trabajadores como en la de la empresa), y que **quienes participen tengan formación en igualdad**.
- Tanto los Ministerios de Trabajo y Economía Social, como el de Igualdad y el Instituto de la Mujer, elaborarán **guías y protocolos**, así como acciones de formación, sobre la evaluación de los puestos sin estereotipos y los planes de igualdad. Además, de forma semestral se celebrarán **reuniones entre Gobierno, patronal y sindicatos para evaluar la brecha salarial**.