

## CCOO PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE LA FIGURA DEL AGENTE DE IGUALDAD TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso, sin duda, un importante impulso hacia la igualdad desplegando importantes medidas e instrumentos dispuestos a tal fin. Un impulso, sin embargo, insuficiente para alcanzar su propósito, por lo que el pasado año se aprobó el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se introducen, entre otras, dos importantes modificaciones legales:

- ✓ **Una ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad**, pasando de 250 a 50 personas en plantilla cuando finalice el periodo transitorio, lo que supone un incremento muy elevado del número de empresas que deberán tener un plan de igualdad.
- ✓ **La obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un registro retributivo.**

El **Real Decreto 901/2020** responde al desarrollo reglamentario que da cumplimiento al diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Mientras que el **Real Decreto 902/2020** tiene como objeto el establecimiento de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Dos normas legales que despejan incógnitas previas y que imponen obligaciones que suponen nuevas oportunidades para seguir avanzando en las políticas de igualdad en el ámbito laboral.

Pero no podemos pensar que la existencia de norma legal por si sola nos llevará a alcanzar el objetivo. Para que la igualdad pueda avanzar en el ámbito laboral tenemos que incorporar al proceso recursos y métodos que los favorezcan y desarrollen. Unas iniciativas y recursos que en un momento como el actual de contracción de la economía tienen que surgir de lo público en colaboración con los agentes sociales, para ser un elemento tractor de las políticas de igualdad.

Tan solo las empresas de mayor tamaño tienen la capacidad de contar con personas cualificadas en materia de igualdad para afrontar los nuevos retos en esta materia. Y la realidad es que nuestro tejido productivo está compuesto en más de un 90% por medianas y pequeñas empresas que necesitarán acompañamiento y asesoramiento en esta materia.

La situación de crisis sanitaria ha puesto de manifiesto las dificultades que entraña la conciliación de las obligaciones laborales y la de los cuidados a menores y dependientes, lo que nos confirma la necesidad de seguir difundiendo los derechos actuales en esta materia.

Debemos avanzar en la creación de una cultura de la corresponsabilidad para fomentar un reparto más equitativo de los cuidados y asegurar la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, tanto a nivel de trabajadores y trabajadoras como en el empresarial.

Es necesario el asesoramiento y el acompañamiento a la RLPT y a las empresas en los procesos de negociación y elaboración de los planes de igualdad para paliar la deficiencia en formación en perspectiva de

género de las partes negociadoras, imprescindibles para la realización de un buen diagnóstico de situación, la identificación de las áreas susceptibles a intervenir.

La obligatoriedad de implantar un plan de igualdad a empresas con plantillas de 50 o más personas trabajadoras no ha disminuido, ya que la mayoría de las empresas que habían iniciado el proceso de negociación, este se ha visto interrumpido por los ERTE's y la gestión de las medidas sanitarias impuestas para frenar la COVID-19.

Además, la publicación del RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y su entrada en vigor el 14 de enero de 2021, introduce aspectos importantes y clarificadores sobre el proceso y los pazos de negociación, las materias a analizar en el diagnóstico y el contenido de los planes que precisará difusión e información entre la parte social y la empresarial.

Esta labor deberá hacerse extensible tanto a las empresas que tengan que iniciar su elaboración como en las empresas donde ya existe uno, ya que los planes de igualdad vigentes deberán adaptarse a la nueva normativa, previa negociación, en un plazo máximo de 12 meses a partir de la entrada en vigor (Disp. Trans. única RD 901/2020), hasta el 14 de enero de 2022.

La entrada en vigor del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (14/01/2021), desarrolla lo dispuesto en el RD 6/2019 sobre los registros y las auditorías retributivas, lo que también creará una necesidad de información y asesoramiento a las empresas y a la RLPT para su cumplimiento; y una labor de vigilancia de su cumplimiento para que realmente sea una herramienta que contribuya a la eliminación de la brecha salarial por sexo.

Por ello desde CCOO,

### **Proponemos**

El establecimiento de la figura del Agente de Igualdad Territorial, una figura profesional con formación específica para el asesoramiento, información, diagnóstico, proposición, coordinación, impulso e implementación de las políticas dirigidas a la consecución de la igualdad en el ámbito laboral, que sea un referente tanto para representación legal de las personas trabajadoras, como las direcciones de las empresas.

El trabajo del Agente de Igualdad Territorial deberá desarrollarse en el marco de las políticas en materia de igualdad del Gobierno de La Rioja, y concretarse a través de los espacios de diálogo social, y mediante partida presupuestaria que regule la dotación necesaria para el desarrollo del trabajo de las personas que desempeñen las funciones del Agente de Igualdad Territorial. Todo ello en el marco de un convenio de colaboración con las organizaciones sindicales más representativas, por un importe de 200.000€.