

Compliance, Administraciones Públicas e Igualdad ¿Quién vigila al vigilante?

FUENTE: LEGAL TODAY

¿Quién vigila al vigilante? Con esta pregunta pretendo reflexionar sobre la posición que tiene (la que realmente ejerce) la administración pública en defensa de la igualdad, pero no sólo desde una óptica formal, sino especialmente material, la igualdad real y cómo el Compliance debe ser un instrumento que apoye el liderazgo ejemplar en el cumplimiento de las obligaciones que hagan posible el correlato del derecho a la igualdad.

Porque formalmente no hay duda. El derecho la igualdad se ancla en la propia Constitución, que reconoce el derecho fundamental a la igualdad en al artículo 14 de la Constitución. Pero más allá de ello, debemos recordar el papel activo que corresponde en aplicación del artículo 9.2 de la Constitución, que atribuye a los poderes públicos el deber de «promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas».

¿Cómo hacerlo? El diseño de las políticas públicas de igualdad se proyecta claramente hacia el exterior, a la ciudadanía, pero hoy quiero ocuparme, como Presidenta de la Asociación de Mujeres en el Sector Público, de un instrumento interno: los Planes de Igualdad, que, además tienen un claro contenido y finalidades directamente relacionadas con la Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible

En el sector privado, el número mínimo de 50 trabajadores activa la obligación legal de contar con Plan de Igualdad. Así lo establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la modificación efectuada por 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, para que las empresas elaboren y aprueben, e implanten añadimos, un plan de igualdad. Sin perjuicio 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.

Pues las administraciones públicas están obligadas a contar con un plan de igualdad, con independencia de su número de trabajadores. Así lo dispone la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Tras apuntar que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, impone directamente que todas las Administraciones Públicas (con independencia del número de trabajadores) deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Sin embargo, no es lo más frecuente, aunque las mujeres somos más del 50% del Sector Público.

El Plan, aplicable de un modo conjunto de personas al servicio de la administración, debe contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Lo más importante, la respectiva administración no sólo deberá contar con el Plan, sino proceder a su implantación y contar con un sistema de seguimiento que permita evaluar y medir la evolución del mismo, pues la obligación legal no es meramente acumulativa, es decir, simplemente contar con el instrumento de planificación, sino desplegar todas las medidas y su eficacia. No sirve la técnica del “paper Compliance”, aprobar el Plan y creer que con su publicación en el Portal de Transparencia ya está todo resuelto.

¿Por qué es importante el Plan de Igualdad? Porque es una herramienta para el cambio cultural que requiere la igualdad real, porque facilita la detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables, la visión de la transversalidad de género (integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE), pero sobre todo porque incluye el deber de medir, medir para evaluar, evaluar para mejorar.

La Agenda 2030 cuenta de un modo directo con un ODS en relación con la igualdad de género, el ODS 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas». El ODS 5 se compone de cinco metas, de entre las cuales podemos destacar por su conexión con el objeto de esta reflexión “Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles”.

La acción de los gobiernos asegurando un marco legal de protección y garantía del derecho fundamental a la igualdad y planificando y evaluando las políticas públicas con perspectiva de género constituyen uno de los ejes fundamentales para alcanzar la igualdad y contribuirán a diseñar la estructura formal que soporte las medidas concretas para asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública. En todos.

¿Qué hacer ante esta situación de incumplimiento? En el caso del sector privado hay una clara correlación entre la ausencia de plan de igualdad y el establecimiento de un régimen sancionador. No es así en el sector público, donde, como viene siendo habitual, el régimen sancionador se aplica con bastante elasticidad. Pero no cumplir no es una opción.

La solución: el Compliance. Dotarse de un sistema de cumplimiento, porque a pesar de que la CE establece el sometimiento a la ley y al derecho, en materia de igualdad todavía queda mucho por hacer. Porque la igualdad de género se sitúa en el frontispicio de los derechos de las personas, siendo un derecho fundamental para el avance hacia una sociedad justa e inclusiva, alienada con la Agenda 2030 y los ODS, razones más que suficientes para que deba presidir la actuaciónde la administración pública, también dentro de su casa. En definitiva, Compliance para vigilar al vigilante, para liderar con el ejemplo. La causa lo merece.

Fuente: LEGALTODAY.COM