

GRUPO DE IGUALDAD

DOCUMENTO NÚMERO 1

Reformulación del plan de trabajo para 2020.

REFORMULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL GRUPO DE IGUALDAD

En la reunión del grupo de trabajo de igualdad se abordó en primer lugar, conforme estaba previsto en el orden del día, la reformulación del plan de trabajo del año 2020 a la vista de la situación creada por la crisis del coronavirus.

1.- El plan de trabajo acordado. Sus líneas maestras

Uno de los objetivos básicos fijados para el año 2020 consistía en poner en marcha un plan piloto en un número limitado de empresas de acuerdo con una metodología pactada durante 2019 y convalidada posteriormente en la mesa general del diálogo social. Esta metodología incluía no solo la identificación y selección de estas empresas, sino también la creación en ellas de las correspondientes comisiones de igualdad y la realización durante el primer semestre del año 2020 de una serie de acciones formativas para sus componentes.

Esta experiencia piloto debería ser, además, una de las fuentes principales para la selección de buenas prácticas y para la elaboración, a partir de ellas, de criterios y recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva sectorial que deberían comenzar a implementarse a lo largo del año 2021.

Adicionalmente a ello, el plan de trabajo contemplaba la realización de sendos estudios sobre el impacto de género en la negociación colectiva actual y sobre el concepto de trabajo de igual valor como parámetro retributivo básico para garantizar la no discriminación salarial, lo que constituye un elemento clave en la lucha contra las brechas actuales.

Por último, el grupo de igualdad valoraba de forma positiva que la propia AL, dentro del plan de trabajo para 2020 y al margen del informe estricto de legalidad de los convenios, pudiera trasladar a las comisiones negociadoras recomendaciones, sugerencias y propuestas en materia de medidas y planes de igualdad de género con ocasión de la presentación a registro del convenio colectivo.

2.- La reformulación del plan de trabajo. Criterios generales:

La situación actual generada por la pandemia del coronavirus obliga a reconsiderar el ritmo de puesta en marcha de estas acciones, sin que ello implique renunciar a la realización de ninguna de ellas.

En primer lugar, y por lo que se refiere a la metodología pactada en relación con el plan piloto, las integrantes del grupo de trabajo consideran que no se dan en este momento las condiciones necesarias ni para la identificación de las empresas, ni por tanto tampoco para la constitución de las comisiones de igualdad y la implementación, en los plazos previstos en el plan de trabajo 2020, del programa de formación de sus integrantes.

En segundo lugar, la crisis del coronavirus ha producido un importante parón en los procesos de negociación de los convenios colectivos junto a una notable incertidumbre sobre cuándo y cómo podrán retomarse. Como resulta obvio, esta situación está llamada a provocar una reducción

significativa de las ocasiones en que pueda llegar a realizarse una labor de asesoramiento y propuesta a las comisiones negociadoras de los convenios.

En tercer lugar, y por lo que se refiere a los estudios sobre el impacto de género y sobre el concepto de trabajo de igual valor, ambos se encuentran en una fase distinta, el primero pendiente de licitación y el segundo a la espera de la incorporación de las sugerencias y propuestas de modificación del texto inicial ya realizadas o pendientes de realización por las organizaciones integrantes del grupo de trabajo. En todo caso, y con las incógnitas e incertidumbres actuales sobre la normalización de la actividad administrativa de contratación, actualmente parada como consecuencia de la crisis del Covid 19, estos trabajos se retomarán en el momento en que ello sea posible.

En el curso de la reunión celebrada el día 5 de mayo, se planteó la posibilidad de orientar también los trabajos del grupo a la detección, estudio y análisis de buenas prácticas en materia de igualdad de género, así como a recabar informes, propuestas y reflexiones de expertas junto a otras recomendaciones y sugerencias impulsadas desde organismos y estructuras de apoyo a la negociación colectiva.

3.- Las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo:

-aplazar la iniciativa de impulsar el plan piloto y la constitución de las comisiones de igualdad, así como la puesta en marcha del programa formativo para sus componentes. Esta iniciativa se retomará a medida que se vaya normalizando tanto la emergencia sanitaria como la situación socio laboral.

-mantener los trabajos en curso en materia de impacto de género en la negociación colectiva y sobre el trabajo de igual valor. Ambos estudios se volverán a activar, a partir de la fase en que se encuentran en la actualidad, en función de cómo vaya evolucionando la actividad administrativa.

-retomar dentro de lo posible y a medida que se vaya normalizando la negociación colectiva, la iniciativa de realizar una labor de asesoramiento y propuesta a las comisiones negociadoras de los convenios a partir de los textos presentados a registro y publicación.

-poner en marcha una serie de acciones dirigidas a detectar, conocer y analizar buenas prácticas, y otros estudios, análisis y recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva en materia de igualdad de género.