

ACUERDO SOBRE EL DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD

ANTECEDENTES

La reciente modificación del marco normativo en materia de igualdad de género implica un notable incremento de las acciones e iniciativas dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las empresas.

Este nuevo contexto legal exigirá de los agentes sociales el desarrollo a corto y medio plazo de procesos de capacitación interna muy intensa, así como disponer, en la medida de lo posible, de recursos y estructuras de apoyo externas para el diseño, la puesta en marcha y el seguimiento y evaluación de los diferentes planes y medidas de igualdad.

Conscientes de esta realidad y a partir de estas áreas prioritarias de actuación, los agentes sociales y los representantes del Gobierno, dentro de una estrategia global de lucha contra la brecha salarial, cuyo plan operativo para el periodo 2021-2025 está en fase de preparación, han adoptado en el grupo de trabajo de igualdad de la Mesa de Diálogo Social el siguiente

ACUERDO

PROGRAMAS PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INTERNA PARA LA NEGOCIACIÓN Y DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD

- La formación y capacitación interna se desarrollará en el seno de las propias organizaciones sindicales y empresariales.
- Las acciones formativas y los programas para la capacitación se dirigirán, en el caso de las organizaciones sindicales, a las personas que vayan a formar parte de las comisiones de igualdad y de los órganos paritarios de seguimiento del plan.
- Los programas para la capacitación en el ámbito de las organizaciones empresariales incluirán acciones de sensibilización y concienciación sobre el alcance de las obligaciones legales y la dimensión estratégica de la igualdad de género.

- Los recursos para la financiación de estas acciones se articularán con cargo al Departamento de Trabajo y Empleo a través de instrumentos subvencionales pendientes de definición y en el marco del plan operativo 2021-2025 de lucha contra la brecha salarial.

ASISTENCIA Y APOYO A LAS COMISIONES DE IGUALDAD

- En el ámbito del diálogo social y dentro del grupo de trabajo de igualdad, se diseñará un programa piloto articulado en diferentes fases para la asistencia y apoyo a las comisiones de igualdad.

- Bajo este objetivo se procederá, en primer lugar, a la creación y mantenimiento de un grupo de expertas, integrado por personas con experiencia acreditada en alguno de estos dos ámbitos: la igualdad de género y la negociación colectiva.

- La selección inicial de sus componentes se realizará en el marco del diálogo social a propuesta de Emakunde para las personas expertas en igualdad y del CRL para profesionales cualificados en materia de negociación colectiva. En ambos casos, se priorizará a personas que vengan colaborando regularmente, en el marco de sus respectivas competencias, con ambos organismos.

- Este grupo de personas expertas elaborará y desarrollará en primer lugar, en coordinación con el grupo de trabajo de igualdad de la MDS, un programa interno de acciones formativas dirigidas al aprendizaje mutuo de sus componentes. Todo ello con la finalidad de adquirir, mantener y actualizar una formación integral que combine conocimientos en materia de igualdad de género y en procesos de negociación colectiva.

- Sobre la base de este grupo de personas expertas, el plan de asistencia y apoyo a las comisiones de igualdad se desarrollará de forma escalonada. Esta asistencia incluirá, de manera simultánea o sucesiva, apoyo al menos en las siguientes áreas:

- materiales y repositorio documental.
- diagnósticos previos a la negociación del plan de igualdad.
- clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.
- auditorías salariales

- protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

- formación de las comisiones de igualdad que lo demanden, tanto desde el punto de vista de los contenidos del plan como de las dinámicas y procesos negociadores

A efectos de la implementación de este programa de apoyo a las comisiones de negociadoras de los planes de igualdad, se analizará la posibilidad de articular un marco de colaboración estable entre Emakunde y el Consejo de Relaciones Laborales a través de un convenio específico, cuya suscripción deberá ser autorizada, en todo caso, por los órganos rectores de ambos organismos.