

## Plan de trabajo 2019 de la Mesa de Diálogo Social

### OBJETIVOS GENERALES

La Mesa de Diálogo Social fija como objetivos generales y ejes de actuación para el año 2019 los siguientes:

- El avance en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.
- La contribución a la cohesión social a través del empleo.
- El reforzamiento de la calidad del empleo, en términos de estabilidad, salud laboral, cualificación profesional y condiciones materiales.
- La mejora de la adecuación entre la oferta y la demanda de ocupaciones a través de la formación para el empleo para atender a los requerimientos dinámicos y cambiantes del mercado del trabajo.
- El incremento de la competitividad y sostenibilidad de las empresas como fuente de generación y distribución primaria de la riqueza colectiva.

### ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN

- 1.- Áreas de Trabajo.
- 2.-Materias por área
- 3.-Estructuras: mesas sectoriales, grupos de trabajo y equipos técnicos.
- 4.-Calendario: Reuniones previstas de la Mesa.
- 5.-Evaluación: informe de evaluación a la finalización del período.

#### 1.-Áreas

IGUALDAD DE GÉNERO

SALUD LABORAL

EMPLEO

INDUSTRIA

FORMACION PROFESIONAL

OTROS

## **2.-Materias por Áreas**

### **2.1 Igualdad de Género**

#### **A) Medidas dirigidas al fomento de la conciliación corresponsable:**

-incremento de recursos destinados al fomento y apoyo a la conciliación corresponsable desde el ámbito público (Eje 2, medida 27 Plan de Choque Brecha Salarial).

-llamamiento y medidas de sensibilización para generar una cultura de la corresponsabilidad en el conjunto de la sociedad y de la población asalariada.

-llamamiento y medidas para la superación de sesgos de género en relación a las vocaciones y orientaciones profesionales de las mujeres.

-mejora en términos generales de los mecanismos de conciliación a través de la negociación de ámbito colectivo: convenios, pactos y acuerdos.

#### **B) Medidas relacionadas con los planes de igualdad en las empresas.**

##### **b.1 Empresas legalmente obligadas a implantar un plan de igualdad en las empresas**

-llamamiento a la elaboración, aprobación y revisión pactada de los planes de igualdad (elaboración de protocolos y propuestas no vinculantes).

-actualización y revisión de los planes ya implantados.

-creación de un registro para los planes de igualdad. (Eje 4 Plan Choque Brecha).

##### **b.2 Empresas no legalmente obligadas a implantar un plan de igualdad.**

-elaboración de un plan piloto para la extensión de planes de igualdad.

#### **C) Medidas relacionadas con el tratamiento de la igualdad de género en la negociación colectiva.**

-elaboración de un diagnóstico actualizado sobre el tratamiento de la igualdad en la negociación colectiva.

-medidas, incentivos y apoyos dirigidas a la formación de los agentes negociadores de convenios colectivos en materia de igualdad de género. (Plan Choque 4.1.2).

-análisis comparado e identificación de buenas prácticas en materia de igualdad de género y negociación colectiva.

### **2.2 Salud Laboral**

Se considerarán materias prioritarias en esta área:

- A) Actualización, revisión y mejora de los mecanismos actuales (derivados del acuerdo Interprofesional de 1997) dirigidos a la formación de las delegadas y delegados de prevención.
- B) Actualización, revisión y mejora del registro de delegas y delegados de prevención.
- C) Diseño y creación en el seno de OSALAN de un observatorio sobre salud laboral y políticas de prevención de riesgos laborales en Pymes.

- D) Análisis y bases compartidas para el establecimiento en los procesos de contratación y adjudicación de obra pública de cláusulas sociales que primen las políticas de promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales.
- E) Extensión de la cultura y prácticas preventivas en colaboración con las empresas, especialmente en casos de subcontratación y multicontratación de servicios para el ejercicio simultáneo de actividades (concepto de pre-prevención) en las mismas instalaciones.
- F) Medidas para el fortalecimiento de la acción preventiva en las empresas sin representación de los trabajadores y trabajadoras.

### **2.3 Empleo**

Las materias prioritarias en esta Área son:

- A) Bases y criterios y orientaciones generales para la creación y articulación normativa en su caso de un Sistema Vasco de Empleo.
- B) Bases, criterios y orientaciones generales para la implantación de un Sistema Vasco de Formación Profesional para el empleo.
- C) Seguimiento y evaluación y adecuación de la estrategia vasca de Empleo 2017-2020.

### **2.4 Industria**

Repercusiones en las empresas y en el empleo de la digitalización, automatización e incorporación progresiva de la Inteligencia artificial en el contexto de la industria 4.0 a los procesos productivos.

-diagnósticos.

-prospección

-medidas de anticipación y reciclaje profesional en relación con sectores maduros o en procesos de reconversión.

-planes y medidas de adecuación de competencias y perfiles profesionales en relación con las ocupaciones emergentes del mercado laboral.

### **2.5 Formación**

-desarrollo de la Ley vasca de formación profesional.

-desarrollo e implementación de los principios recogidos en la ley de formación a lo largo de la vida.

### **2.6 OTROS**

-incorporación cláusulas sociales a la contratación pública. Análisis de la repercusión en el empleo y la competitividad de las empresas de las políticas de contratación y subcontratación del empleo público.

-medidas relacionadas con la PNL aprobada por el parlamento vasco sobre el "desarrollo del modelo inclusivo participativo vasco de Empresa".

### **3.-Estructuras**

Mesas sectoriales, grupos de trabajo y equipos técnicos.

### **4.-Calendario**

Reuniones previstas de la Mesa.

### **5.-Evaluación**

-informe de evaluación a la finalización del período.

Vitoria-Gasteiz, 22 de Enero de 2019