

CEC European Managers

Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y Diversidad

7 DE MAYO DE 2020

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y
PROFESIONALES

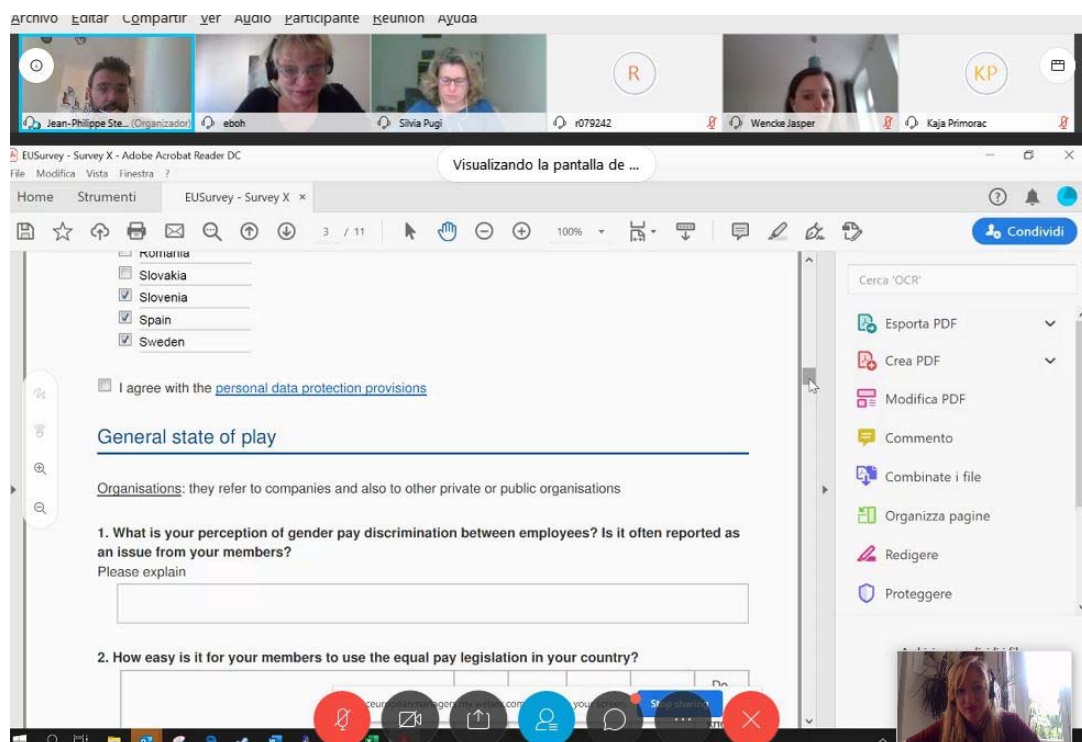
Área Internacional



CZ CONFEDERACIÓN
DE CUADROS Y
LC PROFESIONALES

M^a JOSÉ FRAILE PARTICIPA EN LA RONDA DE REUNIONES DE TRABAJO SOBRE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE CEC REPRESENTANDO A CCP

- 30 de abril, videoconferencia, encuentro marcado por la pandemia del Covid-19. Se pide la participación de todas las organizaciones y miembros de CEC a la consulta lanzada por la UE sobre “medidas de transparencia de la remuneración de los hombres y las mujeres” que finaliza el 28 de mayo
- 6 de febrero, reunión en Liubliana (Eslovenia) donde se trató la Igualdad de Género y la Inteligencia Artificial



Videoconferencia del grupo de trabajo analizando la encuesta de la Comisión Europea. Sus miembros intervienen desde sus casas, entre ellos vemos a M^a José Fraile (recuadro inferior dcha.)

La actividad no cesa y el 30 de abril celebraron un nuevo encuentro los miembros del grupo de trabajo sobre Igualdad y Diversidad, formado por representantes de Confederación Europea de Cuadros (CEC), entre los que se encuentra la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), M^a José Fraile.

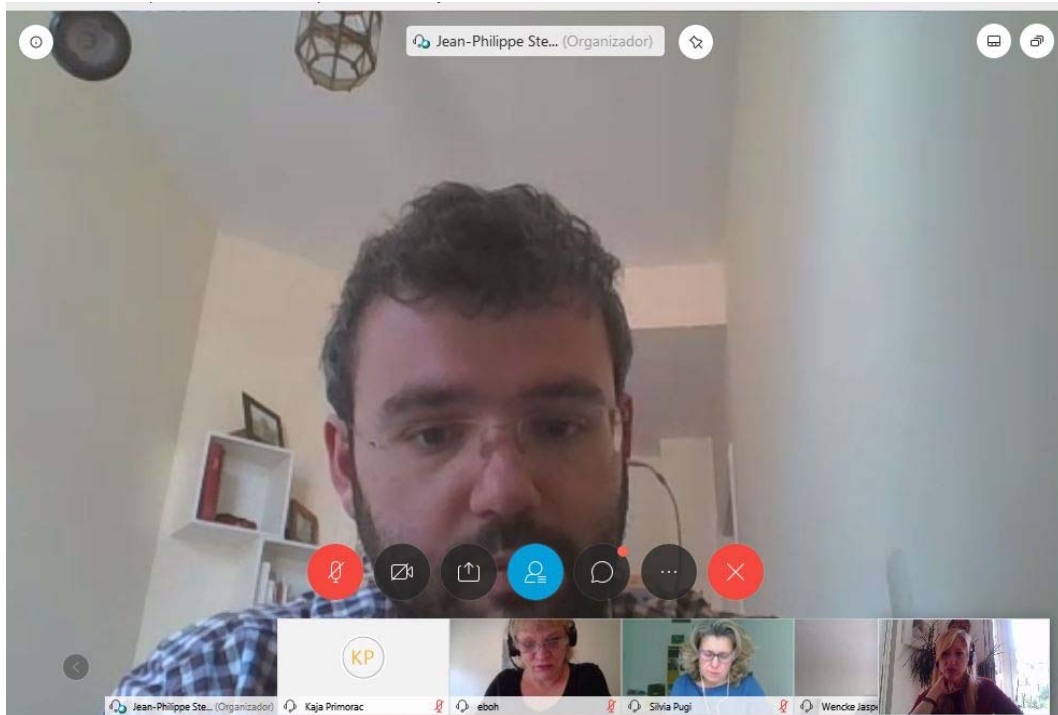
La reunión, desarrollada por videoconferencia debido a la pandemia del Covid-19, estuvo marcada por el momento tan excepcional y difícil que estamos viviendo a nivel mundial, tal y como ha destacado M^a José Fraile, lamentando el aumento del paro, la aplicación de ERTES y el impacto económico derivado de la crisis sanitaria que están sufriendo los países, aunque la opinión común de todos los reunidos fue la de primar la salud sobre la economía.

Cada uno de los integrantes de este grupo compuesto por Ebba Öhlund, secretaria general adjunta de CEC, Eric Freyburger de la organización francesa (CFE-CGC), Kaja Primorac de los cuadros serbios (MAS), Wencke Jasper de Alemania (ULA), Matteo Matarazzo profesional de CEC y la representante de CCP, M^a José Fraile, como ya hemos informado, expusieron las medidas adoptadas frente a la pandemia dentro de sus organizaciones y en sus respectivos países.

La secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP informó de la declaración del estado de alarma decretado en España y del nuevo plan de desescalada que se está aplicando para volver a “una nueva normalidad” a finales del mes de junio, así como de las pautas aplicadas dentro de CCP, cuya actividad se está desarrollando, desde un primer momento, a través del Teletrabajo, para dar la máxima seguridad a sus empleados y evitar el riesgo a un posible contagio. Dentro de la labor realizada desde la Confederación, Fraile subrayó la información y el asesoramiento a nivel jurídico y psicológico que se está ofreciendo a todas las organizaciones y afiliados de CCP.

Registro de Transparencia

En lo que respecta a los asuntos propiamente dichos del grupo de Igualdad y Diversidad de CEC, Matteo Matarazzo hizo referencia a la consulta lanzada por la Comisión Europea sobre las medidas de transparencia de la remuneración de los hombres y las mujeres, dirigida, por un lado, a las organizaciones y, por otro, a los ciudadanos de la UE, el pasado 12 de marzo.



Matteo Matarazzo durante su intervención en la videoconferencia; en la parte inferior algunos de los participantes, entre ellos Ebba Öhlund y Mª José Fraile.

Se trata de una de las prioridades políticas de la Comisión Von der Leyen y desde el grupo de trabajo de CEC se estudian propuestas de medidas vinculantes sobre la transparencia de la remuneración.

Hay que recordar que el registro de transparencia es una base de datos que enumera las organizaciones que intentan influir en el proceso de elaboración de leyes y de implementación de políticas de las instituciones de la UE. El registro hace visibles qué intereses se persiguen, por quién y con qué presupuestos.

En este sentido desde el grupo de trabajo se considera enriquecedor y útil difundir entre nuestras organizaciones y afiliados el enlace a esta consulta pública que se llevará a cabo hasta el 28 de mayo, y en la que se participa individualmente; eso sí, Mª José Fraile nos recuerda que desde CEC se pide responder haciendo referencia a CEC aunque se conteste de manera personal, destacando su importancia para la organización.

Enlace:

<https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency/public-consultation>

Por otra parte, desde el grupo de trabajo se trabaja para elaborar una respuesta representativa de todas las organizaciones integradas en CEC y, para ello, se ha preparado un borrador de contestación que, en este momento, se está revisando con el objetivo de recoger el sentir y las necesidades de todos los afiliados (en especial, en lo que respecta a las preguntas 1, 2, 17 y 18 del cuestionario).

El proyecto de respuesta de CEC aparece en el anexo, y está basado en los debates mantenidos en las reuniones de trabajo desarrolladas hasta ahora en Estocolmo, Berlín y Liubliana. (Enlace)

La fecha límite para los miembros del grupo de trabajo es el 7 de mayo, y el 14 de mayo vence el plazo para presentar la consulta en la UE con la posición integral de CEC.

Igualdad de Género e Inteligencia Artificial

Previa a la reunión del pasado 30 de abril, los miembros del grupo de trabajo de Igualdad y Diversidad de CEC celebraron un nuevo encuentro en la capital de Eslovenia (Liubliana), el 6 de febrero, con la participación de M^a José Fraile por videoconferencia.

En esta ocasión se puso de manifiesto la relación que existe entre la igualdad de género y la inteligencia artificial (IA) y su impacto en nuestras sociedades y entornos de trabajo, a pesar de la escasa atención que se le presta a nivel nacional.

La secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP hizo referencia al documento que sobre este asunto ha elaborado la Confederación en España, y remitido al grupo de trabajo, en el que se recoge la advertencia realizada por el Fondo Monetario Internacional (FMI) destacando que las mujeres son más vulnerables a la pérdida de empleo por la automatización y la IA que los hombres, percibiendo a las mujeres como técnicamente incompetentes debido, entre otros factores, a la extrema segregación en el mercado de trabajo, a la ausencia de modelos femeninos de conducta y a la falta de una exposición de la infancia a la tecnología.

CCP ha elaborado una serie de propuestas para cambiar esta situación:

-
- a) Aumentar el número de mujeres en los puestos superiores, y también la proporción de mujeres en el desarrollo de la IA . No hay suficientes voces femeninas que influyan en el aprendizaje automático.
 - b) La readaptación de las mujeres en los puestos existentes para que trabajen junto con las herramientas y la tecnología de aumento de la inteligencia artificial.
 - c) Capacitar a los profesionales, a la clase política y a los miembros de la administración pública, especialmente a aquellos cuyas profesiones se verán afectadas por la IA.
 - d) Introducir legislación que exija a las empresas que auditen sus sistemas de aprendizaje automático en busca de sesgos y discriminación y los corrijan
 - e) Implementar una educación obligatoria que incluya una asignatura básica de Pensamiento Computacional, así como reforzar la creatividad y la inteligencia social y emocional de los estudiantes.
 - f) Diseñar nuevos sistemas de IA para evitar los prejuicios y prevenir la discriminación. ¿Cómo? Aportando todas las perspectivas y disciplinas al diseño y desarrollo de la IA. Esto incluye a aquellos que están fuera de los roles específicos de la ciencia y la tecnología como la filosofía, la resolución de problemas, ética y leyes.

Cuotas de Género en las empresas que cotizan en bolsa

Otra de las prioridades de la Comisión Europea son las cuotas de género. Dada la ausencia formal de una posición específica de los órganos políticos de CEC sobre esta cuestión (y considerando el probable riesgo de que los miembros de la CEC tengan opiniones diferentes sobre el tema), el grupo de trabajo de Igualdad y Diversidad considera que es importante crear las condiciones para que la Confederación europea adopte una posición sobre esta cuestión.

Por consiguiente, se pondrá en marcha una encuesta entre las organizaciones miembros de CEC para averiguar las medidas adoptadas en este sentido a nivel nacional en los respectivos países de la UE y la posición respectiva sobre el tema.

Tras la encuesta, el grupo de trabajo podrá utilizar los resultados para determinar si existe una posición "mayoritaria" sobre el tema y elaborar una propuesta de posición, que se someterá a la aprobación de los órganos políticos de CEC.

Nuevos trabajos

En Eslovenia se acordó, además de atender a la agenda política de la Comisión Europea, desarrollar un proyecto "autónomo" y para ello se presentaron una serie de propuestas que se están barajando:

- Elaborar una compilación de las mejores prácticas de las iniciativas y proyectos adoptados por las organizaciones miembros de CEC en el ámbito de la igualdad de género. A este respecto, el punto de partida podría ser la actualización de la información proporcionada en el marco de la iniciativa conjunta de los interlocutores sociales "Un conjunto de herramientas para la igualdad de género en la práctica".
- La lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo.
- La posibilidad de elaborar un documento (en forma de directrices) sobre la cuestión del papel y las responsabilidades de los hombres para hacer más eficaces las políticas de la WLB. Esta idea podría desarrollarse aún más en una propuesta para un proyecto europeo.

Fuente:

M^a José Fraile, vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP