



Lo que mal empieza, mal termina.

En el año 2017 la empresa Sarga publica de manera unilateral su primer plan de Igualdad a lo "Juan Palomo".

En 2019, con la salida del RD que regula los planes de igualdad, la empresa empieza a intentar, junto con la parte social, modificar el plan de igualdad que habían hecho, y colgado en la página web, pero que por supuesto, no habían instaurado.

Desde este sindicato se instó a la empresa a formar correctamente la Comisión Negociadora, pero los responsables por parte de la empresa siguieron sin escuchar a nadie. Tuvo que ser, mediante escrito de incumplimiento, cuando por fin, se forma esa comisión Negociadora, que da lugar al I Plan de Igualdad de Sarga. En este por fin, parece que sí, que participa la parte social.

Por parte de la empresa, mucho compromiso sobre el papel, incluyendo la declaración de intenciones de dos gerentes (que por cierto no han pasado por la comisión ni a saludar):

- uno que cuando se fue dejó ya un Plan que incumplía la legislación vigente,
- otra que cuando llegó, firmó su compromiso con la igualdad vía ratificación de un plan que en esa fecha había quedado derogado, no solo porque incumplía la legislación, si no que había superado el periodo de adaptación marcado para su cumplimiento.

Fue una vez más este sindicato el que tuvo que volver a poner de manifiesto la incapacidad de la empresa de cumplir la legislación vigente mediante una hoja de ruta, apoyada por el CIS en su mayoría, que terminó con 4 denuncias en inspección de trabajo por los 4 ejes principales:

- La conciliación
- La auditoría salarial
- La discriminación en procesos selectivos
- La discriminación desde el punto de vista de género

Y fueron estos movimientos los que alertaron a la empresa que su plan estaba derogado, porque llevaba ya derogado 6 meses, y no se habían dado ni cuenta.

Pero lo malo no es hacer un Plan de igualdad de manera unilateral, y escaso en medidas, lo malo es no realizar la implantación, no hacer un seguimiento y además hacer una evaluación unilateral con un único objetivo, "parecer que se ha hecho algo" de cara a los trabajadores, que son "tontos" o "vagos".

Si algo nos ha quedado claro en esas reuniones son varias cosas:



- El grado de cumplimiento del plan y su desarrollo ha sido puntuado por la empresa sin ningún tipo de ponderación real, y de una manera tan optimista que en algunas de las medidas raya el absurdo.
- Solo se ha hecho Evaluación de resultados de las acciones (si se han hecho o no) sin ponderar el proceso y sin ningún tipo de Evaluación de impacto de la medida en pro de la corrección de los equilibrios, que es para lo que se ponen.
- La empresa no cree en la igualdad, quiere un papel para el cumplimiento de una obligación legal. No está dispuesta a aceptar los cambios organizativos que derivan de asumir el compromiso con la igualdad.

En conclusión:

La empresa Pública de Aragón con más de 1500 trabajadores NO dispone de Plan de Igualdad.

La empresa se ha reunido para que la parte social les firme el acta de evaluación final y se sienten a la nueva Comisión Negociadora ya que necesitan formarla para poder hacer un nuevo Plan de Igualdad y cumplir la legislación vigente, aunque sea otra vez unilateral, y no quedarse fuera de juego por no cumplir el requisito legal.

Como la parte social ya temía, respecto al I plan de Igualdad, se ha hecho poco, y lo poco que se ha hecho, se ha hecho mal, y lo que es aún peor, la empresa cree que somos unos ignorantes y que ellos están por encima de todo.

Sin embargo, si algo se ha percibido en todas y cada una de las mesas de igualdad por parte de cualquiera que haya estado de manera puntual o esporádica, es que hay gente comprometida con la igualdad, gente que sabe del tema, que aporta soluciones, mejoras, gente formada y comprometida, que cree realmente en la igualdad de género.

Por desgracia, ninguno de ellos forma parte de la parte de la empresa, la cual divide también por razón de genero hasta la propia comisión,

- Por un lado, los dos hombres, con el mayor numero de denuncias acumuladas por incumplimiento de la legislación en la historia de SARGA, sancionados con miles de € por Inspección de trabajo y que, en uno de los casos, la falta de respeto por la igualdad y por las mujeres ha quedado ya mas que patente durante la negociación de la misma, teniendo que pedir disculpas públicas a las mujeres agraviadas por comentarios totalmente fuera de lugar.
- Por otro lado, las personas responsables del proyecto, parece que concursen con ellos para ver cuales consiguen acumular más denuncias en inspección de trabajo.



Pero no renunciamos, vamos a por el tercer Plan de Igualdad de Sarga (segundo registrado) con la esperanza que de todo lo que han tomado nota, al menos se les haya quedado algo. Se ha acordado empezar la negociación por el teletrabajo, y seguiremos insistiendo en la necesidad de concretar medidas que se lleven a cabo. La empresa mientras tanto no hará ni mas ni menos, que lo que le obligue la legislación vigente.