El día 25 de Julio se invita a la parte social a constituir la CNPI, tras haber remitido numerosos escritos a la empresa por la falta de documentación para el cierre del anterior Plan de Igualdad en la tónica de un PI que fue impuesto de manera unilateral por la empresa y cuya **negociación fue solo una puesta en escena de la empresa**, ya que tras un diagnóstico en parte negociado, en parte impuesto por la empresa ante la falta de información e indicadores disponibles, y una serie de medidas negociadas en las que la parte social buscaba medidas concretas en base al diagnóstico obtenido, y la empresa buscaba medidas poco efectivas, y desde un punto de vista más informativo que efectico, la empresa al no conseguir ya más concesiones por parte de la parte social, decide retirar la mayoría de las medidas negociadas durante el proceso para imponer unas medidas a mínimo, que en la mayor parte de los casos son inconexas, ambiguas y otras, solo declaración de intenciones, pero que como denominador común, no cuestan con un presupuesto concreto ni unos indicadores reales que mejoren la situación de desigualdad en la empresa reflejada en el diagnóstico.

Dos años después de la imposición del PI nos encontramos con un escaso cumplimiento de las medidas y sin contar, en el cumplimiento de las mismas, con la parte social.

Tras un claro desinterés en el PI desde la dirección, y un comité de seguimiento en el que la parte social apenas ha recibido formación en la misma, y cuya formación, aun cuando ha sido solicitada por la parte social, se ha llevado a cabo solo por parte de la empresa.

La dirección de SARGA, tras enterarse la empresa de la caducidad de su PI por no ser conforme a la legislación actual, la empresa convoca de manera apresurada a la RLT, como ya fue comunicado a IT mediante denuncia.

Ante los requerimientos de los datos necesarios y obligatorios por ley, **la empresa inició un desprestigio de la parte social ante sus propios compañeros, tanto mediante publicación de textos ambiguos en la intranet, como mediante la permisión de incumplimientos de la confidencialidad que conlleva el PI en su beneficio, en una negociación de Mala Fe, por parte de los directores de la parte empresarial de la CNPI.**

Pese a haber denunciado ante la propia empresa, la mala actuación y mala fe negociadora de

algunos componentes de la CNPI, que a fecha de hoy siguen estando ignoradas por la empresa, y con el fin de presionar a la parte social para que de cara a los compañeros tengan que sentarse a la mesa, la empresa ejerce de manera reiterada una extorsión sobre el colectivo de Expo como medida de presión a la parte social.

Durante el cierre del PI (requisito obligatorio por ley para el cierre del mismo), la parte social comunica a la empresa numerosas deficiencias en la gestión y seguimiento, de las que la empresa es en parte conocedora y en cuyas reuniones asume su responsabilidad, muestra su sentido arrepentimiento y toma nota de los errores cometidos para no volver a repetirlos. Algunas muestras de lo acontecido aparecen reflejadas en el acta, aunque de manera sesgada y edulcorada.

En base a la buena fe negociadora, la parte social se sienta a la mesa, una vez más, ante la necesidad de la empresa de disponer de un PI, **y con el compromiso de retomar las negociaciones con el acuerdo de teletrabajo, medida continua de presión de la empresa, tras incumplir su propio PI y tras haber incumplido la negociación del mismo ya en varias ocasiones.**

Y cuyo funcionamiento tanto técnicamente como en ratios de producción ha sido ya ampliamente probada a cuenta del trabajador y sus propios medios en a la crisis del Covid 19.

La empresa comienza la negociación con el envío de datos (insuficientes para el diagnóstico de los puntos más importantes) datos que ya se le han solicitado en el anterior PI y que se le han solicitado de cara al inicio de la negociación del II PI , con el compromiso de presentar tanto la auditoria salarial desde un punto de vista de género, como el borrador para la regulación del teletrabajo, sin regular desde el PI anterior y desde el I convenio colectivo Sarga.

Aunque la empresa ha facilitado parte de los datos cuantitativos de recuentos numéricos de personal, solicitudes de excedencia por cuidado de hijos, permiso de paternidad y maternidad.

La empresa se empeña, en que no se realice un análisis cualitativo, clave según la RLT, para conocer la percepción de la plantilla al completo. Es más, la propia percepción ofrecida a la empresa por la RLT es manipulada y ninguneada, pese a los recordatorios de que necesariamente el diagnóstico debe realizarse en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Pese a que el detalle de las medidas a implementar, su plazo de ejecución, recursos etc., se

deben incluir de manera detallada en el plan de igualdad y no en el informe de diagnóstico, la empresa mezcla en sus exposiciones de los ejes, su propio diagnostico impuesto y cuyas medias son medidas con indicadores que ya se detectaron incompletos en el anterior cierre del PI y de los que la empresa tomo nota, pero sigue imponiendo reunión tras reunión en el mismo formato que ya se determino era incompleto, poco fiable y nada objetivo.

La parte social tiene claro que el análisis de estos datos (derivados del análisis cualitativo), nos permitirá advertir las sensaciones en materia de igualdad que tienen los componentes de la empresa y determinar medidas de concienciación, entre otras. Datos que ya fueron expuestos en el anterior PI y que no fueron tenidos en cuenta por parte de la empresa, y que en la mayoría de los casos no aparecen reflejados en el acta donde solo consta la decisión de la empresa y su diagnóstico.

También por parte de la empresa se deja vacía la comparativa de la evolución de la empresa desde la perspectiva de género que nos puede ayudar a identificar una tendencia positiva o negativa de la empresa hacia la igualdad efectiva suponemos que por la tendencia negativa, derivada de un incumplimiento de las propias medidas impuestas de manera unilateral en el anterior PI y de un seguimiento unilateral y sesgado sobre todo en un análisis cualitativo del mismo como ya se reflejó en las reuniones del cierre del anterior PI, que no así explícitamente en las actas.

Toda la documentación y datos obtenidos durante la fase de diagnóstico deben ser tratados, analizados y negociados, en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad de manera conjunta y consiguiendo así una interpretación con una justificación coherente y no impuesta desde la propia empresa.

Para ello si la comisión negociadora está formada en perspectiva de género, el diagnóstico que se elabore será más acertado, por ello ya se solicitó formación a la empresa que se realice con anterioridad al desarrollo del plan de igualdad, pero aquí la empresa prefiere que la parte social posea desconocimiento en la materia con el fin de poner imponer su criterio de manera unilateral y excusa las prisas para una vez mas no formar adecuadamente a la parte social e imponer su criterio de manera unilateral.

Según el RD, la parte final del diagnóstico recogerá propuestas de la comisión (que no propuestas de la empresa únicamente) de aquellas áreas en las que se deberán proponer,

negociar e implementar medidas encaminadas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de la empresa, si las medidas son escasas, ineficientes o claramente inviables no se habrá cumplido una vez más lo establecido en el RD, solo se habrá cumplido la parte de la obligatoriedad por parte de la empresa de poseer un PI, intención real de la empresa según la trayectoria de la misma en materia de Igualdad.

Si las medidas son correctas, pero después no se llevan a cabo por parte de la empresa, tampoco se reducirán las diferencias entre hombres y mujeres, aunque sí que es cierto, que pueden influir más factores, Cuando el objetivo es solo cumplir el RD a mínimos y la igualdad solo forma parte de la estrategia empresarial a modo externo, o de manera soslayada, la empresa solo trabaja con indicadores cuantitativos en su diagnóstico ya que los cualitativos, se contrapongan o no a los cualitativos dan diagnósticos completamente diferentes a los que la empresa quiere reflejar en el PI.