

[Escriba aquí]



Exposición final de Comisiones Obreras a la evaluación del I Plan de Igualdad en la empresa sarga (28/09/2022).

La evaluación que realizamos desde Comisiones Obreras es negativa en todos los aspectos del plan.

En primer lugar, este plan que fue impuesto de forma unilateral por la empresa sin acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, caducó el 14 de enero del 2022 y solo a través de las denuncias sindicales se ha iniciado la evaluación que nos ocupa.

La empresa sigue sin hacer un plan de igualdad incumpliendo la norma y evalúa el anterior ocho meses más tarde.

En la existencia del Plan de Igualdad se han incumplido cuatro ejes fundamentales.

La conciliación.

_ La auditoría salarial

_ Discriminación en procesos selectivos.

_ Discriminación desde el punto de vista de género en varios aspectos que ellos mismos han reconocido tras su propia autoevaluación.

Los ejes, las actuaciones, los indicadores y el seguimiento de los mismos están muy por debajo del cumplimiento mínimo para considerar que el Plan de Igualdad, no ha logrado los objetivos marcados por las normas que tiene la legislación para acabar con la discriminación que sufren las mujeres con respecto a los hombres en las empresas.

No se ha apoderado la importancia en cada medida para tener un grado mínimo de cumplimiento y así hacer una evaluación mínimamente correcta.

No se ha evaluado el impacto de cada medida, aspecto importantísimo para saber el alcance y los resultados de un plan que tiene como objetivo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tal y como marca el artículo cuarenta y seis de la Ley Orgánica para la Igualdad.

Ha faltado una evaluación periódica de las distintas medidas, exigencia para evaluar el impacto de las mismas.

También han faltado informes y conclusiones de la responsable del Plan de Igualdad para la comisión de seguimiento, indicando de forma parcial la evolución del plan y su adaptación.

[Escriba aquí]



Tras la evaluación todos tenemos que aprender por eso opinamos que también sería deseable que, a la finalización de cada plan, incluido este que hemos evaluado, se realizará un informe general de conclusiones en el que se evalúe la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas la empresa.

Que la fase de seguimiento se realice regularmente de manera programada y se facilite la información sobre posibles necesidades o dificultades en la ejecución este conocimiento posibilitará la cobertura y corrección proporcionando el plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Para lograr este éxito, hace falta una comisión paritaria de seguimiento del plan por los firmantes que se tiene que encargar de velar para ser cumplan los objetivos del plan se llegaba las medidas acordadas con plazos y recursos necesarios, así como las personas responsables, indicadores y cronograma para su ejecución, control y evaluación.

Como conclusión decir **QUE:**

La evaluación se tenía que haber estructurado en cuatro ejes:

- 1 Evaluación de resultados, le ha faltado el grado real del cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
2. Evaluación de impacto, grado de reducción de la desigualdad de oportunidades en la empresa, los cambios de actitudes, la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres, no se ha establecido una auditoria salarial con criterios de mejora ...
3. Ha faltado la comunicación que debe de realizarse para la información llegue a toda la plantilla, la participación continua del personal en todo el proceso y otras importantes de compromiso empresarial con el Plan de Igualdad.
4. Se han incumplido ejes fundamentales como la conciliación y la implantación del teletrabajo que la misma empresa se impuso cuando estuviese legislado y tras tres normas que lo regulan se ha incumplido.

Es evidente que no se estableció un buen sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

Hay que partir de que el seguimiento y la evaluación son procesos complementarios, de forma que los resultados obtenidos en el seguimiento deben ser utilizados como fuente de información para la evaluación del plan de igualdad. Esto requiere un planteamiento integral del sistema de seguimiento y evaluación de un plan de igualdad.

[Escriba aquí]



La intervención que implica la implantación de un plan de igualdad en una empresa no finaliza con la firma y el acuerdo del mismo entre las diferentes partes (empresa y RLT), sino que comienza el mismo.

El plan de igualdad tiene su continuidad en la puesta en marcha de las acciones y en el seguimiento y comprobación del cumplimiento de cada una de ellas.

El sistema de seguimiento y de evaluación, además de dar cumplimiento a un precepto de la ley, es una necesidad ya que permite conocer el impacto y los resultados que se están produciendo en las empresas; y en el mercado de trabajo, los objetivos y medidas propuestas para erradicar las discriminaciones que por razón de sexo se dan en el ámbito laboral y en la sociedad.

En este tipo de acuerdos tenemos que estar todos y todas, los trabajadores y trabajadoras, la empresa, la representación de los trabajadores sin exclusión, será la forma de tener el mayor consenso posible y tener el éxito que el anterior Plan no ha tenido, no se puede concertar con un desacuerdo previo con los representantes legales de los trabajadores/as.

Tenía que haberse establecido y cumplido un seguimiento periódico cada 6 meses, la evaluación tenía que haber sido con los datos necesarios, con capacidad para añadir o reformar medidas que no están siendo positivas, y la elaboración de informe correspondiente.

Y terminar con la evaluación final, cuyo informe tiene que ser el paso de entrada a la negociación del segundo plan de igualdad.

También es necesario establecer cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

La evaluación nos ayuda a mejorar y sirve para aprender.