

## 3ª REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD EN CASER



El día 1 de febrero tuvo lugar la 3ª reunión de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad en Caser, con el objetivo de presentar la valoración por la parte social al tercer borrador del Informe del Diagnóstico de Situación, presentado por la Empresa. Previa a esta reunión, desde CCOO se remitió a la Empresa un estudio propio, ampliando y recogiendo valoraciones que el documento elaborado por la Empresa, no recogía.

La respuesta de la Empresa a las valoraciones de CCOO se resume en dos puntos:

- × Nuestros análisis tienen “sesgo de género”.
- × El diagnóstico de situación es excesivamente extenso, si se añaden todos los datos y el tratamiento propuesto por la parte social.



Los datos y conclusiones que proponemos no pueden estar ausentes en el Diagnóstico de Situación, cuyo fin dentro de la negociación de un Plan de Igualdad, es reflejar de un modo transparente y riguroso, la situación REAL de mujeres y hombres en la Empresa.

**Sesgo de Género** Son las creencias inconscientes basadas en estereotipos socioculturales con los que nos hemos educado e interiorizado, que nos llevan a esperar actitudes, comportamientos, habilidades, aptitudes o capacidades asociadas al género. Favorece que no se tenga en cuenta a uno u otro género para el desempeño de ciertas actividades, profesiones o tareas.



Existe “Sesgo de Género” en cómo participan mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

Existe “Sesgo de Género” en cómo utilizan mujeres y hombres las medidas de conciliación y su impacto en retribuciones y desarrollo de carreras profesionales.

Existe “Sesgo de Género” en la asignación de algunos puestos de promoción.

**Desde CCOO no admitiremos que el diagnóstico que se realice sea un espejismo que no profundice ni incorpore con seriedad la óptica de la Igualdad, necesaria para hacerlo eficaz en sus medidas.** El Diagnóstico de Situación es clave dentro de la Negociación del Plan de Igualdad y permite conocer la realidad de la plantilla, detectar problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas y finalmente, corregir todas las desigualdades que puedan existir.

El I Plan de Igualdad de Caser salió adelante sin la firma de CCOO, entre otros motivos, por la falta de transparencia y tratamiento del sistema de clasificación profesional. Ahora, sí existe una norma específica para la elaboración de los Planes de Igualdad que exige una mayor transparencia en los procesos aplicados por la Empresa.

Será necesaria una valoración de puestos que ponga de manifiesto y corrija retribuciones diferentes a puestos de igual valor. Mejoras que afectan tanto a las mujeres como a los hombres en la Empresa.

**Desde CCOO no renunciaremos a que el II Plan de Igualdad en Caser ponga el foco en aspectos que la Empresa no quiere ni tratar ni cambiar, confiando en que en este proceso todos los sindicatos negociadores, con la vocación de la mejora de los derechos de todas las personas trabajadoras, trabajemos en este objetivo unidos y con determinación.**

Haremos llegar al resto de la Secciones Sindicales presentes en esta Comisión, nuestro informe para recoger sus aportaciones y remitir finalmente a la Empresa una sola propuesta conjunta del Diagnóstico de Situación sobre el que se trabajará hacia la firma del II Plan de Igualdad. Entonces tendrá lugar la 4ª reunión con la Empresa, de la cual os informaremos oportunamente.

**En CCOO tenemos un Plan para Caser: La igualdad**