

anverso y reverso



Firmamos el I Plan de Igualdad de IMBISA



Desde que se constituyó la comisión negociadora del Plan de Igualdad de IMBISA en septiembre de 2018, han pasado más de dos años hasta que ayer, 4 de marzo de 2021, ha sido posible suscribir un acuerdo.

Desde el inicio, la dirección de IMBISA mostró su voluntad de tener un plan de igualdad pero, como se ha ido confirmando a lo largo del tiempo, más para cubrir el expediente que por convicción real.



La intervención de una consultora fue todo un acierto, ya que no sólo facilitó el trabajo técnico necesario para la gestión de los datos en la comisión negociadora, sino que también aportó el criterio conceptual sobre igualdad entre mujeres y hombres del que los representantes de la dirección carecen aún hoy y que aflora habitualmente en comentarios y chascarrillos que intentamos soportar con estoicismo. Sin embargo, lo negativo ha sido que la dirección haya pretendido descargar en dicha consultora su responsabilidad en la negociación, lo cual ha dificultado la interlocución y prolongado la toma de acuerdos.

El gran escollo ha sido que la dirección asumiera de manera efectiva que un plan de igualdad tiene el mismo carácter y, por tanto, las mismas condiciones y garantías legales que un convenio colectivo de empresa, cuestión a la que todas las patronales se resisten, en línea con su ADN patriarcal y su propósito de frenar el sindicalismo confederal. No en vano, la CEOE mantiene su recurso al reglamento de los planes de igualdad (RD 901/2020) a pesar de la reciente sentencia 95/2021 del Tribunal Supremo que confirma la equiparación de los planes de igualdad a convenio colectivo.

En esta línea ha habido defender con uñas y dientes el mero cumplimiento de lo que establece la ley: que el diagnóstico de situación previo fuese negociado y acordado, que se incluyeran en él el análisis de los conceptos mínimos que marca la normativa y, sobre todo, que se negociase el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, punto en el que estuvimos a punto de acudir a los órganos de mediación.

Comisiones Obreras hemos llevado a cabo un intenso trabajo en esta materia desde el inicio, garantizando la continuidad después de las elecciones sindicales de 2020. La incorporación de compañeras de otros sindicatos a la Comisión de Igualdad ha supuesto no sólo ampliar y hacer más plural el compromiso de la representación unitaria con los derechos de las trabajadoras de IMBISA, empresa muy masculinizada como es recurrente en el sector de las Artes Gráficas, sino también la implicación efectiva de más mujeres a la acción sindical, siendo protagonistas e interviniendo en primera persona en los cambios de su entorno laboral. No hay mejor fórmula para el empoderamiento.

Conmemoramos el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, **reivindicando la capacidad de la negociación colectiva para corregir la desigualdad estructural que sufrimos las mujeres en el empleo**, y la necesidad de que los planes de trabajo que salgan del XII Congreso de CCOO incorporen de forma nítida la perspectiva feminista, preservando la naturaleza específica de los planes de igualdad entre mujeres y hombres, reforzando y extendiendo la formación necesaria para a todos los delegados y delegadas.

#FeminismoSindical

DÍA INTERNACIONAL
8M
DE LAS MUJERES
CCOO

