

*Situación de los Planes de Igualdad en la
Federación de Construcción, Madera y Afines*

Souad Chbaral
Secretaria de la Mujer de FECOMA

Jornada de Trabajo de las Secretarías Confederales de la Mujer y Acción
Sindical
La Negociación de Planes de Igualdad
Madrid, 4 de noviembre de 2009

Desde la publicación de la Ley orgánica de 22 de marzo de 2007, la Federación de construcción, Madera y afines, ha propuesto como objetivo el impulsar y desarrollar la Igualdad, así como combatir las discriminaciones entre hombres y mujeres. Desde un sector masculinizado a un sector igualitario, por eso la principal tarea que nos marcábamos desde el conjunto del sindicato, es avanzar hacia el pleno empleo estable, seguro y con derecho, garantizando la Igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello se propone incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la política sindical a través del desarrollo de acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

Para el desarrollo de estos planes, en el principio, se ha hecho un Mapa de las empresas de más de 250 del conjunto de la plantilla, e incluso de las pequeñas y medianas empresas.

El primer Plan se ha elaborado en Fomento, que fue un avance muy importante desde el sector.

1 FERROVIAL

2 OHL

3 CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS

4 **GRUPO ORTIZ** (Aquí quiero hacer mención a unos puntos importantes que incluye la empresa en este Plan, que es el cheque guardería y el préstamo a las mujeres de violencia de género.

5 **CEMEX**, elaborado por la empresa, fue un ejemplo negativo para nosotros. Por esto y desde la preocupación nuestra, hemos decidido reunirnos con la empresa para negociarlo de nuevo e incorporar los contenidos del Plan.

6 UTISA

7 **ACCIONA**, firmaremos dentro de una semana.

8 Estamos negociando en **TRAGSA**, (1000 trabajadores y trabajadoras).

Se está negociando en **Cementeras**, donde ampliamos el Plan a las actividades de hormigón, canteras y en cada uno de los grupos cementeros, en total son 10. Unas 8 empresas de madera.

En el principio no nos hemos encontrado ningún problema a la hora de plantearlo a las empresas. Que después de constituir la comisión que negocia los planes, se presenta por parte de la empresa el diagnóstico, y luego se constituye una comisión paritaria de seguimiento, la participación activa y el control de los Planes.

Me gustaría hacer mención, a que haya un compromiso desde la administración de buscar un mecanismo que fomente la firma de los Planes, a parte del distintivo, sobre todo, porque el 90% de las empresas de Construcción y Madera, son pequeñas y medianas empresas. Desde Fecoma se esta haciendo una comisión de igualdad a nivel sectorial y dentro de los Convenios Sectoriales para desarrollar un protocolo y el seguimiento de los Planes en las empresas de los diferentes sectores. Es importante para acercarnos a las mujeres.

Finalmente, apostamos que la igualdad forme parte integral de la acción Sindical en la negociación colectiva que Fecoma desarrolla en sus sectores. Todo ello con el fin de que los Planes no se queden en un papel mojado como un mini maquillaje para las empresas y que su cumplimiento, como exigimos, se haga una realidad en nuestros sectores para alcanzar LA IGUALDAD REAL.