

EL EJEMPLO DEL PLAN DE IGUALDAD EN ADIF

LEY DE IGUALDAD PARA ADIF

Según la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para **la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, *las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.* La misma ley establece que para aquellas empresas con más de 250 trabajadores/as, dentro de la cual, obviamente, se encuentra ADIF, se hace **obligatorio la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad**, que se trataría de un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para dar cumplimiento a esta ley, se incorpora en la cláusula 6ª del **I CC de ADIF**, la obligación de constituir la **Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación**, que ha sido la encargada de la planificación y elaboración del Plan de Igualdad. Esta misma Comisión será la encargada de proponer, desarrollar y efectuar el seguimiento de las medidas para fomentar la Igualdad y no discriminación.

Tras la Firma del I Convenio Colectivo se elaboró el diagnóstico de situación, cuyo resultado concretó los objetivos que han servido para avanzar en materia de Igualdad en ADIF:

- Políticas de Igualdad de Oportunidades en la empresa
- Representatividad de género
- Procesos de gestión de Recursos Humanos: selección, formación y promoción.
- Política salarial y Beneficios sociales
- **Tiempo de trabajo y Conciliación.**
- Comunicación, Imagen y Lenguaje
- Prevención del acoso
- Riesgos laborales y salud laboral

Y se procedió a la definición de las medidas necesarias, plazos de ejecución y seguimiento.

El **SCF** considera que la elaboración del Plan, no es un punto final sino un punto y seguido, hay que continuar trabajando en el desarrollo y seguimiento del mismo y **dar traslado al cumplimiento de sus medidas en el ámbito de la Negociación Colectiva.**

Por otra parte, el **SCF** valora de forma positiva la adopción del Plan y sobre todo la identificación de **medidas relacionadas con las diferentes modalidades de jornada, horarios, permisos y licencias, excedencias y organización del trabajo**, para su posterior tratamiento en el seno de la negociación colectiva. Como es público y notorio los/as trabajadores/as de Circulación son los que más dificultades tienen para conciliar su vida laboral, con su vida familiar debido a nuestro trabajo a turnos y en fines de semana y festivos.

Y SEGUIMOS SIN NEGOCIACIÓN. Igualmente valoramos de manera positiva el consenso mayoritario de los sindicatos que componemos el CGE. Queda clara nuestra voluntad negociadora y de llegar a los acuerdos necesarios en beneficio de los trabajadores de Circulación, de la misma manera queda patente que la empresa debe manifestar la misma disposición en tratar aquellos asuntos pendientes del I CC que incomprensiblemente elude.

LLEVAMOS 463 DÍAS SIN NEGOCIAR LO COMPROMETIDO EN EL I CONVENIO

Avda. Ciudad de Barcelona, 10 - Sótano 1 - 28007 - MADRID

Tel.: 914676770-165386 Fax Exterior: 917745392 Fax Interior: 165392 <http://www.scf.es> E-mail: scf@scf.es