

Reunida ayer la Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y No discriminación.

## APROBADO EL PLAN DE IGUALDAD DE ADIF

- SF-Intersindical defiende que se incorporen medidas concretas a nuestra Normativa Laboral -

En la reunión de la Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, celebrada ayer, quedó aprobado el Plan de Igualdad de ADIF que ha sido suscrito por todos los sindicatos presentes en el Comité General de Empresa.

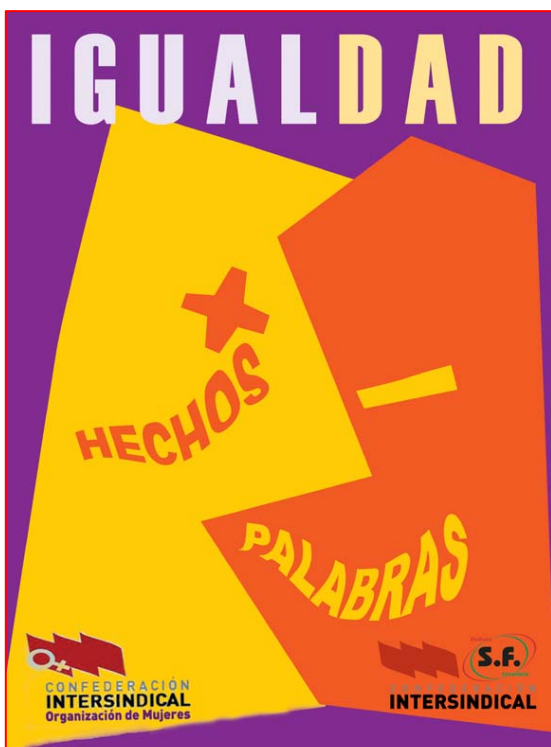
Para **SF-Intersindical**, que entregamos nuestra propuesta de Plan de Igualdad hace casi un año, los objetivos que hemos intentado alcanzar en esta negociación han sido los siguientes:

1. Favorecer el acceso e incorporación de mujeres en ADIF.
2. Contribuir a incrementar la presencia de mujeres en todos los Puestos, Niveles y Estructura de la Empresa.
3. Promover la conciliación de la vida familiar y laboral de todas las trabajadoras y trabajadores.

El Plan de Igualdad firmado ayer incorpora muchas de las propuestas realizadas por el **Sindicato Ferroviario** y se han producido avances en los dos primeros objetivos que nos planteábamos. Sin embargo, **en cuanto a la conciliación de la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, nos parecen insuficientes los acuerdos alcanzados**, dado que no se han suscrito compromisos concretos en la línea que hemos defendido desde **SF-Intersindical**, derivándose a la Comisión Mixta de Igualdad de Oportunidades la discusión y, en su caso propuesta a la Comisión Negociadora del próximo Convenio, de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, a través de las diferentes modalidades de jornada y condiciones de trabajo.

### SF-INTERSINDICAL SIGUE DEFENDIENDO QUE SE ESTABLEZCAN MEDIDAS CONCRETAS SOBRE PERMISOS, LICENCIAS, REDUCCION Y FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIOS

Desde el **Sindicato Ferroviario** vamos a seguir defendiendo en la Comisión Mixta de Igualdad que se incluyan las medidas que proponemos en nuestro Plan de Igualdad (ver Comunicado 15 del 01/04/2009, podéis consultarlo en nuestra Web [www.sindicatoferroviario.com](http://www.sindicatoferroviario.com)):



- Utilización de **horarios flexibles** en aquellos puestos de trabajo no sujetos a turnos.
- En las jornadas partidas impedir la prolongación del horario más allá de las 18 horas.
- En los trabajos sujetos a turnos, a gráficos o nocturnos, **obligatoriedad de publicar con suficiente antelación el gráfico de servicio**, y que una vez publicado **no pueda modificarse** salvo circunstancia muy grave y siempre con el acuerdo del trabajador o trabajadora afectado.
- **Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas** mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad y para quienes tengan a su cargo un familiar con enfermedad grave.
- **Facilitar el cuidado de personas dependientes** que convivan con el trabajador o trabajadora.
- Establecimiento de **permisos retribuidos para el acompañamiento a consultas médicas** de los familiares que el trabajador o trabajadora tenga a su cargo.

## PRORROGAR LOS CONVENIOS ESTÁ IMPIDIENDO INCLUIR EN NORMATIVA ACUERDOS FAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Lamentablemente, estas y otras medidas propuestas por el **Sindicato Ferroviario** tendrán que esperar a que la Comisión Mixta de Igualdad las discuta, las acepte y las proponga a la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo para su inclusión en nuestra Normativa Laboral.

**Todo esto hace aun más sangrante la decisión de CCOO y UGT de prorrogar el I Convenio Colectivo, lo que esta dando lugar a que aspectos tan importantes para los ferroviarios y ferroviarias como los que proponemos desde SF-Intersindical (en esta y otras cuestiones como la Clasificación Profesional, las reducciones de jornada, la mejora de las retribuciones, etc.) se pospongan en el tiempo y sigan sin resolverse.**

### EL PLAN DE IGUALDAD DE ADIF

El Plan de Igualdad de Adif firmado ayer consta de 12 capítulos, siendo especialmente importante el capítulo sexto, denominado ACCIONES A IMPLANTAR que establece ocho Objetivos Específicos:

1. **Política de Igualdad de Oportunidades.**

Entre otras medidas, se establece: Aplicación de la transversalidad de la perspectiva de genero en las políticas y actuaciones llevadas a cabo por la Empresa y continuar con la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos.



Reunión de la Comisión Mixta de Igualdad y No Discriminación.  
Aprobado el Plan de Igualdad de Adif.

2. **Representatividad de Género.**

Contiene entre otras medidas la incorporación de nuevos datos desagregados por sexos en la gestión de personal, tanto a nivel Empresa, como en los que emitan las distintas Direcciones Ejecutivas.

3. **Procesos de Gestión de Recursos Humanos.** Incorpora cuestiones como la adopción de medidas de acción positiva para facilitar la participación en los procesos de selección de ambos géneros o la de incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial hincapié en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión.

4. **Política salarial y beneficios sociales.** Incide en que el sistema retributivo no genere discriminación entre mujeres y hombres, y en adecuar los beneficios sociales a la situación actual.

5. **Tiempo de Trabajo y Conciliación.** Se establece el compromiso de promover en el seno de la Comisión Mixta de Igualdad de Oportunidades la incorporación de medidas que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar: jornada, horarios y reducciones, permisos y licencias, excedencias... Se incorporan otras medidas como la elaboración de un catalogo de buenas practicas.

6. **Comunicación, imagen y lenguaje.** Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista, prestando especial atención en este aspecto a la imagen de la empresa.

7. **Prevención del acoso.** Se realizará una Campaña específica y se difundirá el protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

8. **Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.** Se incide en la medicina preventiva y en dar a conocer las medidas específicas de protección.

Para el **Sindicato Ferroviario** la firma de este Plan no tiene que ser el final de nada, sino el comienzo del desarrollo del mismo en todos sus aspectos, por lo que vamos a seguir trabajando para que se incluyan en nuestra Normativa Laboral todas las medidas de conciliación, permisos y licencias, horarios y reducciones de jornada, que hemos propuesto en nuestro Plan de Igualdad.

COHERENCIA Y COMPROMISO. Afíliate a **SF-Intersindical**  
La alternativa en que confiar