



032

02/06/08



## I CONVENIO COLECTIVO

# MESA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Mesa de Igualdad se constituyó como mesa de negociación en el texto del I Convenio Colectivo. La Ley de Igualdad, obliga a toda empresa de más de 250 trabajadores a la negociación de un plan de igualdad. (Artículo 42.2 de la Ley Orgánica de Igualdad), que deberá articularse en el actual marco de negociación del Convenio Colectivo. (Artículo 85.2 a del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley de Igualdad).

En este sentido, y dada la redacción de la Ley, entendemos que el Plan de Igualdad que se negocie en RENFE OPERADORA debe ser un instrumento eficaz de trabajo para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, tal y como prevé la Ley de Igualdad, se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (Artículo 46.1 LO 3/2007). **Ahora bien, antes de fijar los objetivos concretos del Plan, la Ley impone la necesidad de realizar un diagnóstico de situación en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, que permita tener una imagen lo más real posible a efectos de poder detectar qué carencias tiene la empresa en materia de igualdad.**

**Para CGT la fase de diagnóstico es fundamental, pues de las conclusiones llegadas en esta fase dependerán las medidas que se adopten, con objetivos a corto, medio y largo plazo, así como de las medidas y actuaciones que se acuerden.** Dicho diagnóstico debe ir precedido en todo caso de una fase de análisis, tanto cualitativo como cuantitativo de cuantos datos sean necesarios en relación con las materias a tratar en el plan, esto es, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Desde CGT hemos requerido a la Empresa que para poder cotejar las conclusiones que salgan del informe, tienen que proporcionar a la representación de los trabajadores las siguientes magnitudes:

### **3.1 - DATOS SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO**

- Información sobre las candidaturas presentadas a procesos de selección, segregadas por sexo, edad y formación.
- Información sobre las adjudicaciones de plazas de los procesos de selección anteriores, segregados por sexo, edad y formación.
- Información sobre las nuevas incorporaciones indicando tipo de contratación, categorías profesionales, destino. Todo ello segregado por sexo.
- Información sobre las bajas de personal, segregadas por sexos, producidas en los últimos seis años, indicando la causa de la baja. (Despidos, bajas voluntarias indicando el motivo de la baja voluntaria – cuidados, Jubilaciones etc.).
- Información sobre todos y cada uno de los procesos selectivos indicando la titulación exigida. (Indicando si la titulación exigida es mayoritariamente realizada por varones).
- Cualquier otra, que se estime conveniente a efectos de evaluar los criterios tomados en cuenta a la hora de diseñar el proceso selectivo, así como la adjudicación de plazas.

### **3.2 - DATOS SOBRE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Datos, segregados por sexo, de la composición de la plantilla, indicando categoría profesional, puesto de trabajo, destino y antigüedad en la empresa.

- Datos segregados por sexo de tipo de contrato. (Duración) en relación con la jornada realizada. (A tiempo completo o parcial), segregado por sexo.
- Datos, segregados por sexo, del nivel de estudios de la plantilla, en relación con la categoría profesional de cada empleado. Este dato deberá poner en relación los estudios de los trabajadores y la categoría profesional para la que fue finalmente contratado. (Supuesto en que un empleado tenga una titulación superior a la exigida en su categoría profesional)

### **3.3 - DATOS SOBRE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

- Información sobre el número de cursos de formación que se han ofertado por la empresa.
- Información sobre el horario de los cursos que se han ofertado por la empresa.(Dentro o fuera de la jornada laboral ordinaria)
- Información sobre el lugar de celebración del curso de formación (Dentro o fuera de la empresa, indicando el número de asistentes a cada tipo de curso).
- Información sobre los solicitantes de cursos de formación ofertados por la empresa y datos de los trabajadores que finalmente realizaron el curso de formación. (Datos segregados por curso) .
- Información sobre las horas de formación recibidas por cada categoría profesional, Datos segregados por sexo.
- Información, segregada por sexo, de los permisos solicitados para realizar cursos de formación, y permisos finalmente concedidos, vinculándolo a cada categoría profesional.
- Información, segregada por sexo, de las promociones profesionales realizadas en los últimos dos años, indicando la categoría profesional.
- Información, segregada por sexo, del tipo de promoción interna. (Promociones a un grupo profesional superior precedido de pruebas objetivas, promociones dentro del mismo grupo profesional automática sin prueba de selección etc.).
- Promociones vinculadas a los traslados. Indicando si dicho traslado ha sido solicitado por motivos familiares.
- Número de cambios de puesto de trabajo, segregados por sexo, indicando si han sido a petición del trabajador o por decisión unilateral de la empresa.

### **3.4 - DATOS SOBRE RETRIBUCIONES**

- Información, segregada por sexo, de horas extraordinarias realizadas.
- Información, segregadas por sexo, de las retribuciones variables.
- Información, segregada por sexo, de la media de retribuciones fijas y variables de cada categoría profesional o subcategoría.
- Información de las retribuciones variables, indicando la media de cada categoría, segregadas por sexo.

### **3.5 - DATOS SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

- Información, segregada por sexo, del número trabajadores que disfrutaron de un permiso por lactancia en los últimos dos años.
- Información, segregada por sexo, del número trabajadores que se acogieron a las suspensiones de contrato de trabajo por maternidad o paternidad.
- Información del número de cesiones realizadas del permiso por maternidad a los padres.
- Información, segregada por sexo de las excedencias solicitadas por cuidado de hijos en los últimos dos años,
- Información, segregada por sexo de las reducciones de jornada por cuidado de hijo de últimos dos años.
- Información, segregada por sexo de las reducciones de jornada por cuidado de otros familiares de los últimos dos años.
- En todo caso, información de los dos últimos años, segregadas por sexo, del ejercicio de cualquier permiso, retribuido o no, suspensión de contrato, vinculados a las maternidad, paternidad o cuidados, indicando la categoría profesional del empleado.

Si no es así, no podremos dar por bueno el diagnóstico y lo que es mucho peor, serán todas las trabajadoras de RENFE OPERADORA las que sufran la inutilidad de otra Ley burlada y validada por aquellos que sin tener la información necesaria den el visto bueno a una parodia que da coartada a la injusticia, a la segregación y a la discriminación.

# **AFILIATE A CGT**