



Comunicado 12

ADIF

Sector Federal Ferroviario

30 de enero de 2023

CGT

¿QUÉ QUIERE CGT PARA EL III PLAN DE IGUALDAD?

La actual legislación sobre planes de igualdad e igualdad retributiva estableció en 2021 que las negociaciones sobre planes de igualdad abandonarían definitivamente el marco abstracto de las declaraciones de intenciones y aterrizarían en el terreno de las medidas materiales y efectivas.

La dirección de Adif ha logrado esquivar esta obligación en los dos últimos años, primero con una Adaptación del II Plan que ignoraba descaradamente los requisitos de la nueva legislación y después dilatando la negociación del III Plan, que en abril cumplirá un año y sigue sin auditoría retributiva.

Aunque falta esta auditoría y, por tanto, el diagnóstico no está completo y sus resultados son provisionales, el SFF-CGT, al igual que el resto de organizaciones sindicales, ha acordado seguir temporalmente con la negociación del plan y de sus medidas. Esto permite que no paremos y podamos seguir empujando por unas medidas que mejoren la igualdad entre trabajadoras y trabajadores y nuestras condiciones laborales.

Mañana se reúne la Comisión negociadora del III Plan de igualdad. Es la hora de demostrar en actos los compromisos de palabra con la igualdad de empresa y sindicatos. La afiliación de CGT somos conscientes de que, mediante la negociación, las medidas que proponemos pueden decantarse. En cualquier caso, tienen el único fin de mejorar la situación de igualdad en la empresa y las posibilidades de ejercer la corresponsabilidad personal, familiar y laboral.

Por eso, nos hemos dirigido en dos ocasiones a la empresa y a la Comisión Negociadora del III Plan con nuestras propuestas. Algunas pocas son:

- Proceso de selección y contratación: convenios con centros de **formación de FP para becar a mujeres estudiantes** de los grados requeridos en el ingreso a categorías de infraestructura.
- Clasificación profesional: **regulación de los viajes de servicio y de las disponibilidades** en los colectivos donde no están regulados.
- Formación: asegurar para toda la plantilla **formación presencial**, de al menos una hora, **sobre acosos** y los protocolos de prevención.
- Promoción profesional: realización de las entrevistas (mientras las haya) por más de una persona, con una composición equilibrada de género.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, personal y laboral: **regulación de las concreciones de jornada, posibilidad de acumular en jornadas completas las horas de reducción de jornada, licencias retribuidas para asistencia sanitaria**, asegurar la ampliación del permiso de lactancia cuando se acumula en jornadas en el caso de partos múltiples, creación de salas de lactancia en los centros de trabajo.
- Infrarrepresentación femenina: elaboración de un plan de actuación para lograr una composición de género equilibrada en la plantilla en 2030.





Comunicado 12

ADIF

Sector Federal Ferroviario

30 de enero de 2023

CGT

- Retribuciones: establecer un mecanismo periódico de análisis del registro retributivo.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: mecanismos de **seguimiento para cada caso de acoso**.
- Violencia de género: considerar la movilidad de trabajadoras víctimas de violencia de género como traslados forzosos, exclusivamente a efectos de percibir la indemnización por traslado.

Además, desde CGT, queremos que este plan de igualdad dé un impulso por fin a la **perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales**, porque la presencia de compañeras está normalizada en todos los colectivos, y tiene que integrarse en la PRL. Para ello, proponemos:

- Revisión de las **evaluaciones de riesgos psicosociales**, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la “doble presencia” (la jornada laboral “extra” que tenemos las trabajadoras cuando asumimos las tareas de cuidados).
- Reforzar la **formación** en perspectiva de género **del personal de la Subdirección de Riesgos Laborales**.
- Asegurar el cumplimiento de la obligación legal de **existencia de contenedores higiénicos, vestuarios y servicios higiénicos separados**, sin que más compañeras tengan que esperar meses, cuando llegan a su residencia, para tener estos servicios operativos.
- Cumplir con la obligación legal de **dotar a las trabajadoras de EPIs adecuados a su talla**, pues la dotación de prendas falsamente unisex, que no ajustan a nuestro cuerpo, genera el riesgo de no usarlas o de atrapamiento, por ejemplo.
- Dotación en los centros de trabajo de **productos de higiene menstrual de carácter universal**, tipo compresas, ya que muchos centros están aislados o las compañeras no podemos abandonar nuestro puesto durante la jornada.
- **Mejorar los descansos de las trabajadoras embarazadas y en situación de lactancia**: ampliar el descanso mínimo entre jornadas, la interrupción máxima por jornada partida y doblar los descansos dentro de la jornada y por visualización de PVD.
- Desagregar los datos sobre enfermedades profesionales, absentismo e IT por sexo y colectivo en las memorias de salud laboral y en los indicadores de seguimiento del plan.

La realidad de la empresa, como no podría ser de otra manera, es que trabajadoras y trabajadores sacamos adelante nuestras funciones por igual. Pero, en la sociedad y en la empresa, no nos enfrentamos a situaciones iguales. **Para sortear los obstáculos que todavía nos frenan y que nos suponen esfuerzos extra, es necesario que este III Plan de igualdad introduzca medidas reales.**

¡POR UN CAMBIO REAL! ELIGE CGT

CGT, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA

