



Comisión Ejecutiva

# NUEVO PLAN DE IGUALDAD

Circular 35/19

16/04/2019

La aprobación del R.D. 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, obliga a las empresas a confeccionar un Plan de Igualdad, y a pesar de que en Metro ya se diseñó uno allá por diciembre de 2009, el pasado viernes reunió la Dirección a la **Comisión de Igualdad** con el fin de elaborar un nuevo Plan o actualizar el ya existente.

En este Decreto se establece la obligación de elaborar un **diagnóstico negociado con carácter previo al establecimiento del Plan de Igualdad**. Este primer paso es el que la Dirección ya ha dado, haciendo una prospección de empresas que trabajan en este ámbito. Nos dice haber tanteado a varias de ellas (Códice, Binamia y Aire de Igualdad). Por lo tanto, la idea sería contratar a una de ellas para que realizase este primer trabajo de diagnóstico.

Esta Ley aprobada el pasado 1 de marzo, fija el plazo de un año para su elaboración y posterior registro. De ahí que, tanto la Empresa como la representación de los trabajadores, tengamos la obligación de ponernos a trabajar de inmediato en esta materia. De igual manera, este Plan abarcará un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Sin embargo, existen cuestiones trascendentales que se encuentran **pendientes de desarrollo reglamentario**, tales como; el contenido, materias, sistemas de seguimiento y la evaluación de estos planes de igualdad. Esperamos que esta ambigüedad en la Ley no suponga un impedimento para buscar acercamientos con la Dirección de la Empresa.

Uno de los pilares de estos planes de igualdad debe ser erradicar la discriminación salarial por razón de sexo. Por suerte, en nuestra Empresa este problema lo tenemos superado desde hace tiempo. Desde **UGT** entendemos que, al menos en Metro de Madrid, debieran desarrollarse los siguientes aspectos:

- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Violencia de Género.
- Derechos de los Colectivos LGTBI.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación y Promoción profesional.

Hablando de decretos y leyes, en otro orden de cosas, la División de Recursos Humanos ha enviado en los últimos días varias cartas a compañeros para cumplir con **la Ley 8/2011**, que establece medidas para la protección de las infraestructuras. **Una vez más, los responsables de la Dirección han intentado burlar a la Parte Social** y sin contar con nadie, implantar la designación de Delegados de Seguridad en materia de gestión de infraestructuras críticas. Todos los sindicatos hemos solicitado una reunión desde el Comité de Empresa, donde esté también presente la Dirección de Seguridad para exigir explicaciones ante esta imposición.

