

El pasado jueves 19 de diciembre, se ha acordado y firmado el **I Plan de Igualdad de Oportunidades de RENFE-Operadora**.

Tras la Ley de Igualdad 3/2007, las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras en su plantilla tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad. Desde ese momento, SEMAF, CCOO, UGT y SF como parte integrante de la Comisión de Igualdad de Oportunidades constituida en el I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora nos pusimos a trabajar en la elaboración de dicho Plan.

Han sido muchos los trabajos realizados desde que empezamos en el 2008, entre los que nos gustaría destacar que:

- ✓ Elaboramos un protocolo para la lucha contra el acoso
- ✓ Elaboramos un informe diagnóstico

Siempre con el común acuerdo entre todos los sindicatos.

Está claro que para agilizar los mismos y conseguir lo deseado, *SEMAF, CCOO, UGT y SF hemos dejado fuera las reivindicaciones que cada sindicato teníamos de partida y que queríamos incluir en el Plan.*

Conseguir un único texto que aglutina un consenso tan amplio y defenderlo con una voz única, nos ha permitido llegar a este I Plan de Igualdad que establece fundamentos para intentar garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y a las condiciones laborales de todo el personal de RENFE.

El I Plan de Igualdad recoge un **conjunto ordenado de medidas estableciendo los objetivos concretos a alcanzar**, así como las prácticas a adoptar para la consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en *selección, formación, cultura de la empresa, promoción, política salarial y beneficios sociales, tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, así como en la comunicación, imagen y lenguaje, prevención del acoso, riesgos laborales*, entre otras materias.

La empresa podría haber impuesto un Plan de Igualdad de forma unilateral, pero entre todos/as hemos conseguido consensuar un documento que en ningún modo es finalista.

Hemos articulado una herramienta de trabajo futura que nos va a llevar, en el plazo máximo de un mes a la constitución de la Comisión de Seguimiento, donde se inicia una nueva etapa con 2 retos muy importantes por elaborar:

- *Guía Legislativa*
- *Guía de Buenas Prácticas*

Esto, nos posibilita seguir trabajando para conseguir las reivindicaciones de todos los trabajadores y trabajadoras, por las que todos los sindicatos firmantes vamos a seguir trabajando y luchando. Si es posible, de forma consensuada como hemos venido haciendo en esta Comisión, desde su constitución en el 2008.