



C/ Ventura Rodriguez, nº 10 - local.50007- ZARAGOZA

Telf. Sede 976 389713 -- Cocheras: 976 595113

www.cutaragon.org

cut1985@gmail.com

Infocut Zaragoza

@CutAragon

INFORME REUNIÓN DE IGUALDAD ABRIL 2022

Una vez más y ya van... solo CUT ha presentado puntos en el orden del día para ser tratados en la Comisión de Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar. Recordar que estas reuniones tienen carácter cuatrimestral.

Reunión que estaba convocada para el 27 de abril y fue trasladada al 4 de mayo.

A continuación, orden del día tratado y las contestaciones recibidas por parte de la empresa.

Propuestas de CUT, para el orden del día **27 de abril de 2022**, de la Comisión de Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

1- *En el REAL DECRETO 1544/2007, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad, viene recogido que en las marquesinas la información correspondiente a la identificación, denominación y esquema de recorrido de las líneas, contará con su transcripción al sistema Braille.*

Asimismo, estipula que los postes correspondientes a las paradas contarán con información sobre identificación y denominación de las líneas en sistema Braille.

También recoge que cuando se informe a los usuarios con una pantalla de la situación de los autobuses de las líneas que pasan en esa parada, se procurará completar el dispositivo con la información sonora simultánea, a la demanda de un invidente, con un mando de los utilizados para el accionamiento de la sonorización de las señales semafóricas; o sistema alternativo.

En base a lo regulado en el Real Decreto mencionado y siendo que no todas las marquesinas y postes se ajustan a lo recogido en él, y según Pliego de Condiciones de la contrata, el concesionario se compromete al mantenimiento completo de los postes de parada, así como toda la señalización vertical y horizontal asociada: solicitamos se proceda con la mayor celeridad posible a subsanar las deficiencias señaladas.

Agradeceríamos que nos transmitiesen las medidas que se tomen al respecto conforme se vayan realizando, sin esperar a la próxima reunión de esta comisión.

AVZ. No entendemos qué relación tiene este punto con la comisión de Igualdad, no obstante aclarar que la empresa tiene un condicionamiento en el pliego con respecto a las paradas, teniendo comprometidas una serie de paradas, no todas. Con respecto a los dispositivos sonoros, es la ONCE quien proporciona al usuario el mando que activa la locución sonora.

CUT. Por nuestra parte aclarar al respecto que nosotros sí que entendemos que este punto pertenece a Igualdad ya que aparte del Plan de Igualdad en la empresa, nuestra visión va mucho

más allá, ampliándolo también al servicio que se da. Por cierto, hace ahora más o menos un año que tratamos el tema de instalar bucles magnéticos empezando por El Caracol, siendo este el punto de atención principal al usuario. Nos dijeron que lo valorarían, quisiéramos saber cómo va esa valoración, mas aún siendo que se van a acometer obras en El Caracol o va a ser cambiado de ubicación. Una vez más, insistimos que se tenga en cuenta y se instale cuando menos un intercomunicador dotado de bucle magnético en el punto de atención al usuario.

2- Ofertas de empleo y técnicas de contratación. *En nuestro Plan de Igualdad viene recogido -Se estudiarán políticas que ayuden y apoyen el acceso de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas- Con el fin de facilitar al máximo el acceso sin ningún tipo de discriminación posible y siendo que en alguna ocasión nos han comentado que, en los procesos de selección de personal, aparte de las técnicas habituales también utilizan la llamada “contratación a ciegas”: solicitamos información al respecto y alguna muestra/ejemplo de “currículo ciego” empleado en esa práctica de selección de personal.*

AVZ. Lo estuvimos valorando, pero al final lo hemos descartado, ya que al final el colectivo mayor es el de conductores y también se realiza entrevista personal, con lo cual el objetivo de la “contratación a ciegas” quedaría desvirtuado en el caso de producirse algún tipo de discriminación.

CUT. Ustedes fueron los que nombraron este modelo de contratación en reuniones anteriores, y desconocíamos si lo estaban llevando a la práctica o no, por eso le preguntamos al respecto y le pedíamos ejemplos ya que a nuestro modo de ver sería una práctica de contratación muy positiva.

3- Cursos de formación. *En relación al punto 3 de la pasada reunión en la que nos comunicaron que aparte del CAP y el módulo de Igualdad los demás cursos estaban pendientes de realizar: solicitamos información de cómo va el desarrollo de esos cursos pendientes, también de los cursos previstos y fechas a ser realizados y a quiénes van dirigidos, así como metodología a emplear.*

AVZ. El punto tres y el cuatro van relacionados, en cuanto al tres, el curso de Igualdad se da en la incorporación a la compañía, por otro lado, más que cursos lo que se va a realizar son píldoras informativas. La verdad es que se nos quitan las ganas de hacer campañas, en esta última que se ha realizado (de alcohol) solo han participado 15, saliendo un promedio de utilidad del 8,7.

De las 15 personas que realizaron el curso, 9 dijeron que algo habían aprendido y 6 que no.

En cuanto a la utilidad, 13 muy útil y 2 no útil.

Como sugerencias, las 15 personas dijeron que se precisaba más difusión.

4- Campañas formativas. *También en la pasada reunión nos informaron que acababan de lanzar una campaña de sensibilización sobre el consumo de alcohol y drogadicción, pudiendo acceder a esa campaña por medio de formato QR, y que a través de ese formato se accedía a una encuesta para identificar puntos de mejora, así como que tenían la intención de utilizar ese formato en otros cursos. Se acordó que aparte del formato QR se mantenía también el formato habitual en papel.*

Solicitamos información segregada por sexo de dicha campaña, así como sobre las campañas formativas previstas, que se hayan realizado o se estén realizando en lo que va de año, en ambos formatos (QR y papel).

- Tipos de campañas y a quienes van dirigidas y metodología a emplear.

- Nº potencial previsto de participantes y nº real, separados en los distintos formatos (QR y papel) en aquellas campañas que se hayan realizado o se estén realizando.

AVZ. Se van a realizar tres campañas más, en junio, septiembre y noviembre. Os emplazamos a que en la próxima reunión de coordinación que realizaremos la próxima semana, nos digáis que tipo de campañas queréis, contenido y metodología.

En cuanto al formato de papel, definitivamente lo desechamos.

CUT. Estamos cansados de decir que hay personas que tienen/tenemos verdaderos problemas con las tecnologías y que el formato de papel se tiene que mantener. Sabemos que en un tiempo este desaparecerá, pero mientras tanto el formato de papel hay que mantenerlo. Además, así fue acordado, que irían poniendo de 10 en 10 encuestas en ese formato en portería y se repondrían conforme se fueran acabando. Ni diez, ni una, todas las semanas he ido preguntando y no las han puesto, y ya han pasado cuatro meses.

5- Igualdad de trato. Estaremos de acuerdo en que uno de los principales objetivos del Plan de Igualdad es evitar todo tipo de discriminación.

Desde CUT, tenemos que insistir una vez más, que esto no se está cumpliendo, ya que, hay una discriminación clara y evidente en el hecho de que entre el personal de la empresa hay a quienes no se les permite aparcar sus vehículos particulares dentro del recinto de cocheras, y sin embargo a otros sí que se les está permitido.

Esta situación es claramente segregacionista y discriminatoria, contraviniendo notoriamente el principio de igualdad de trato.

Es urgente que pongan coto a tal exclusión y, solicitamos que saquen un comunicado permitiendo a todo el personal de la empresa acceder al interior del recinto con sus vehículos particulares cuando se dirijan a realizar gestiones a cocheras.

AVZ. No compartimos lo expuesto, hay unos recursos limitados de espacio y lo único que hacemos es una asignación del espacio y que a duras penas da para cubrir al personal que trabaja en oficinas. En cuanto al comunicado no se va a sacar, ni se va a permitir aparcar dentro del recinto.

CUT. Este punto no es nuevo y ya se ha tratado más veces, y siempre nos contestan de la misma manera. Insistimos, punto por punto y coma por coma de lo redactado, se está produciendo una discriminación clara y evidente. Lo único que estamos pidiendo es que en horario de oficinas (que está la campa vacía de buses), cuando alguien venga a hacer alguna gestión a cocheras (mirar nomina, servicio médico, etc.) se le permita aparcar en el interior del recinto mientras realiza la gestión en cuestión, nada más. No tenemos ningún interés especial en acceder al recinto con nuestros coches, simplemente es que carecemos de un aparcamiento en condiciones. Por cierto, tampoco vendría mal que le pusieran al personal de oficinas tejadillo donde aparcan para cuando cae la solana.

VALORACIÓN

Como hemos dicho al principio, una vez más y ya van... solo CUT ha presentado puntos en el orden del día para ser tratados en la Comisión de Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar. En cuanto a lo tratado, (más bien NO TRATADO), no tratado porque la empresa en su

línea ni ata ni desata, se reúne porque está obligada sin más. Tenemos que lamentar que no solo es la empresa la que tiene esa actitud.

Decir que la empresa, por un lado, nos pide colaboración en los cursos y, por otro lado, lo acordado no lo cumple.

Mal pueden seguir adelante los cursos si ella misma no los publicita convenientemente y además no facilita su realización.

A destacar la clara discriminación, clara y evidente, en el hecho de que entre el personal de la empresa hay a quienes no se les permite aparcar sus vehículos particulares dentro del recinto de cocheras, y sin embargo a otros sí que se les está permitido.

Una vez que los coches salen a la calle la campa se queda vacía, en oficinas acaban su jornada antes de que empiecen a encerrar los coches, no tienen excusa para no permitirnos aparcar en el recinto en horario de oficinas cuando venimos a realizar cualquier trámite.

La actitud que muestra la empresa es la prepotencia del porque yo lo digo.

La siguiente cita tendría que ser en agosto, y así se lo hemos recordado desde CUT a la empresa que, con la “seriedad” que le caracteriza en esta materia, ya ha anunciado que el próximo encuentro de Igualdad será en septiembre, después de la época vacacional de verano... y *todos tan contentos.*

Área de Igualdad CUT