



“Plan de Igualdad RBET”

De acuerdo a la ley 3/2007, en Robert Bosch Treto se dispone de un “Plan de Igualdad” acordado entre la Representación de la Dirección y la Representación de los Trabajadores con fecha 23.05.2013.

El objetivo general del citado plan es garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la empresa: **selección y contratación, formación y promoción, representatividad, política retributiva, conciliación, prevención del acoso, prevención de riesgos laborales.**

Con estos antecedentes, anualmente la dirección del centro informa al Comité de Empresa de la evolución de medidas y objetivos. Con los datos entregados, la CGT vamos a realizar un análisis centrándonos en el año 2016:

Representatividad de género: 902 personas empleadas (1/11/2016)

DIRECTOS (693)			
MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
191	28%	502	72%

INDIRECTOS (209)			
MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
66	32%	143	68%

Los porcentajes entre mujeres y hombres, tanto en el área directa como en la indirecta, no ha tenido variación a lo largo de los últimos años a pesar de haber firmado el Plan de Igualdad en 2013. Según la dirección “*En los procesos de selección se ha garantizado la igualdad de trato. La selección se realiza basándose en perfiles y competencias*”... Con el riesgo a equivocarnos, permitimos ponerlo en duda.

Representatividad entre mandos y colaboradores:

	MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
DIRECCION (SL)	2	7%	25	93%
FUERA CONVENIO (FC)	2	12%	15	88%
E1 a F2 (Mandos/personal cualificado)	19	30%	45	70%
A1 a D2 (especialistas)	234	29%	560	71%

Hacer comentario en este apartado nos parece ridículo. Simplemente viendo los datos ya son sonrojantes y suficientemente indicativos. Por tanto, se comentan por sí solos.

Precisamente y viendo la estructura de mando en la Gerencia de Robert Bosch, no parece que sea ésta una empresa en la que la mujer pueda acceder fácilmente a los puestos de dirección.

Sería interesante analizar por qué estadísticamente en la Universidad de Cantabria se licencian más mujeres que hombres y sin embargo, en esta empresa (en este escrito estamos centrados en ella) no se guarda esta estadística en los puestos de mando o personal cualificado ¿Llegar a dirección de la empresa?... Entra la risa.

Formación, desarrollo y promoción:

Personas formadas en 2016 (979)			
MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
244	25%	735	75%

Personas promocionadas en 2016 (162)			
MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
31	19%	131	81%

Los porcentajes entre mujeres y hombres en los objetivos de formación, siguen línea paralela a los porcentajes de representatividad de género en la fábrica, aunque no dan datos si pertenecen al área directa o indirecta. No entendemos muy bien que el dato de personas formadas sea superior al dato de personas en plantilla.

En cuanto a la promoción, según la dirección “*En los procesos de promoción no se ha realizado discriminación por razón de sexo*”. Los datos expresan otra realidad. Si observamos los datos, la promoción está en un 19% mujeres frente a un 81% hombres. Sin embargo, los porcentajes de la plantilla están en un 30% mujeres y un 70% hombres. La diferencia es considerable. Además, tampoco reflejan en qué áreas se produce la promoción.

Por otra parte, en estos años no se ha corregido la discriminación que las mujeres que empiezan su actividad laboral en taller sufren en su promoción con respecto a los hombres. Por poner un ejemplo: de la totalidad de los PO's de las líneas, solo un 10% (2) son mujeres. No digamos llegar a puestos de mando. Tienen muy difícil, por no decir imposible, llegar a puestos profesionales de taller, mantenimiento, etc. Es decir, para tener promoción interna ser mujer sigue siendo un hándicap.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Los datos en esta materia reflejan la falta de igualdad entre mujeres y hombres a nivel general en la sociedad y que queda mucho camino por andar. Basta decir, que las reducciones de jornada están acogidas un 98% mujeres, frente a un 2% hombres.

Aunque es cierto que no se puede culpar a la empresa de esta desigualdad, no es menos cierto que la empresa ve a estas personas como un problema y no como una solución a mantener la pirámide social de una manera razonable.

Lo dicho: **queda mucho por andar.**

Salud.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Treto, 28 de noviembre de 2016