

## COMISIÓN DE IGUALDAD

### - ACTA NÚM. 7 -

En la ciudad de Granada, siendo las 12:30 horas del día nueve de noviembre de dos mil nueve, en la Sede Social de la Entidad, previa cita cursada al efecto, tiene lugar la reunión de la Comisión de Igualdad (CI).

La Comisión de Igualdad ha sido creada para la adaptación a la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* en la Caja General de Ahorros de Granada, por acuerdo del Comité Permanente de Igualdad de Oportunidades en su reunión celebrada el día 13 de mayo de 2008.

### INTEGRANTES DE LA COMISIÓN:

En representación de la C.G.A.G.

#### Por Recursos Humanos

D. JESUS CHAVES JIMENEZ

D. M<sup>a</sup> JOSÉ HERNÁNDEZ PEREZ

D<sup>a</sup> LUISA M. ARANDA RUIZ

D<sup>a</sup> MARIA FRANCO VARGAS

D. L.FERNANDO PEINADO HERNANDEZ

Director de Recursos Humanos

Responsable Gabinete de Igualdad

Directora de Relaciones Laborales

Directora de Administración de RRHH

Director de Formación

En representación de las Secciones Sindicales

#### Por U.G.T

D<sup>a</sup> PILAR RAMOS PLEGUEZUELOS

#### Por SELG

D. ALBERTO L. MARTÍN VÍLCHEZ

#### Por CC.OO.

D. JOSÉ MARQUEZ GARCÍA

D. RAMÓN GUIRAO PIÑEIRO

#### Por C.G.T.

D<sup>a</sup>. EMILIA GÓMEZ GONZÁLEZ

#### Por ACCAG

D. MIGUEL SÁNCHEZ LÓPEZ

Abierta la sesión por el Director de Recursos Humanos y tras dar la bienvenida, propone el inicio de la sesión con el siguiente orden del día:

Punto 1.- Documento de apoyo

Punto 2.- Propuesta UGT: Nuevo permiso de paternidad:

Punto 3.- Propuesta CC.OO.: Renovación Órganos de Gobierno: Impositoras

Punto 4.- Ruegos y preguntas.

### Punto 1.- Documento de apoyo

El Director de Recursos Humanos cede la palabra a la representación de UGT, que como es costumbre, será por orden de mayorías, la intervención de la representación laboral, para exponer sus propuestas en relación a este punto.

La representación de UGT manifiesta que ha llegado la hora de entrar en materia y que para ser prácticos debería establecerse un sistema de trabajo que permitiese alcanzar acuerdo en las medidas del plan de igualdad, sobre la base de la negociación del documento de apoyo en sus diferentes aspectos: conciliación, promoción, formación y selección....En cada caso se deben estudiar las medidas recogidas y/o otras que se puedan ir surgiendo en el transcurso de la negociación.

En este sentido entienden que hoy mismo podríamos comenzar con las propuestas de conciliación que están formuladas de forma más precisa, y en posteriores comisiones: promoción, formación y selección, puntos estos en los que posiblemente será más intenso el trabajo de cara a la consecución del acuerdo, por ser de más desarrollo las medidas a adoptar, afectando a los planes de formación ( 70% 30% de participación en los cursos de promoción), a las cuotas en promoción y selección ( propuesta del documento 80% para el 2010) y estando estas cifras muy lejos de los resultados que la empresa ha transmitido recientemente.

SELG Y CCOO manifiestan su disconformidad con la redacción del Acta nº 6, correspondiente a la última reunión del Comité de Igualdad, en la parte donde se dice: *"Por UGT se manifiesta "lo que no se encuentre en el documento de apoyo no se va a negociar en este Foro", manifestación a la que se adhiere la sección sindical de SELG y ACCAG"*.

Tras un amplio debate se concluye por unanimidad con la interpretación de dicha referencia, de tal forma, que se entenderá que cualquier Sección Sindical podrá hacer las propuestas que desee en materia de igualdad, para que sean objeto de negociación en la Comisión.

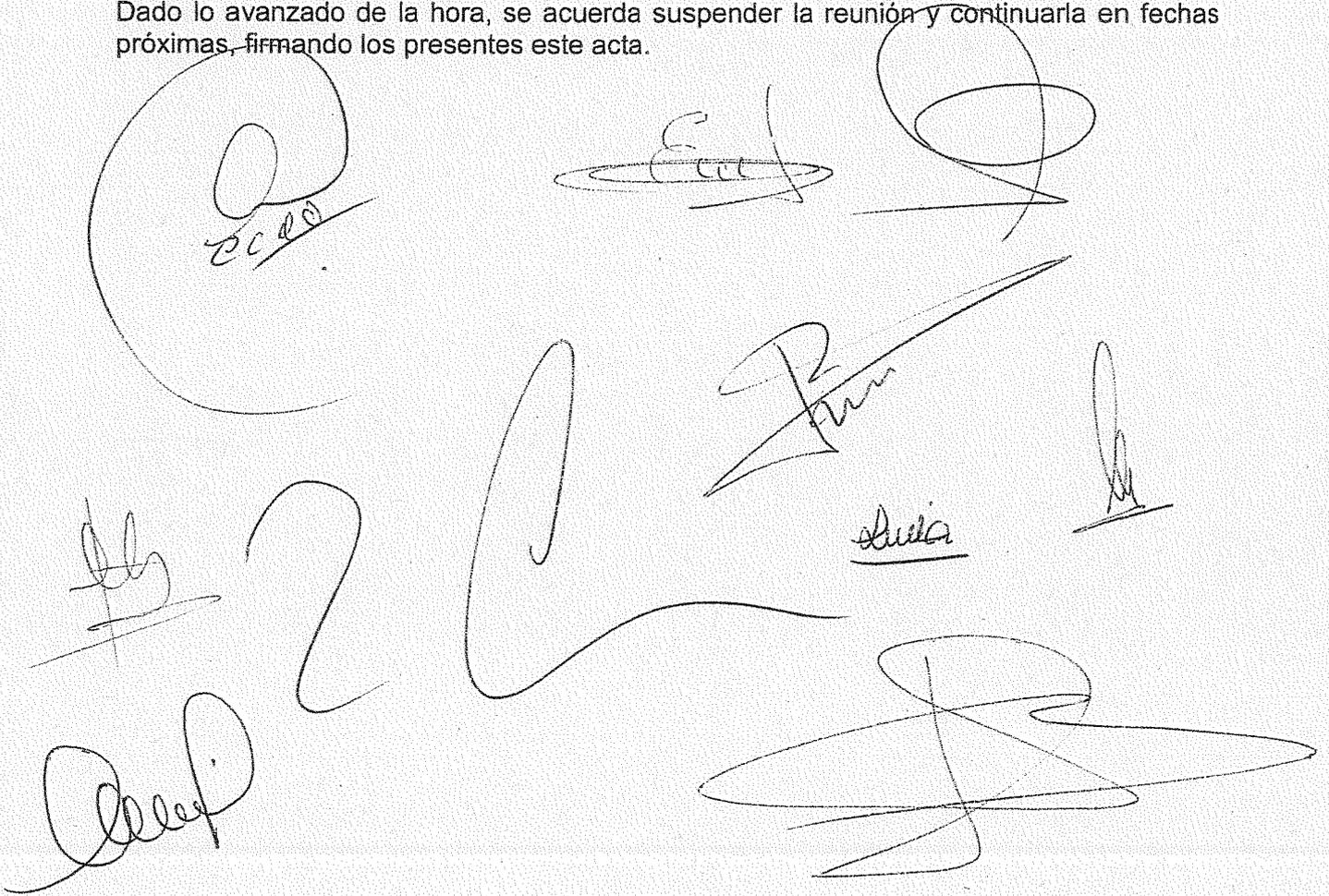
CCOO igualmente entiende que en la reunión anterior de esta Comisión celebrada, falta por incluir las siguientes manifestaciones de parte:

En primer lugar debe de diferenciarse el formato y ámbito de los dos documentos presentados por CC.OO., el primero constituye una modificación al Acuerdo de Jornada presentada para su estudio y aprobación, si procede, por el próximo Comité de Relaciones Laborales por la que se unifican los criterios a la hora de disponer del permiso por paternidad, propuesta que se traslada a esta Comisión de Igualdad para su conocimiento; el segundo está integrado por una serie de medidas a favor de la igualdad plena en la Caja que deberán de analizarse e integrarse en cada uno de los ejes propuestos para la redacción del futuro Plan de Igualdad, este documento que fue anunciado en su día nace con la intención de ser estudiado y mejorado, junto con las propuestas que puedan presentar las demás secciones sindicales, al analizar el Documento de Apoyo que hoy se nos presenta.

Igualmente por la representación de CC.OO. se felicita a la Sra. Sánchez por el trabajo realizado de refundición de las propuestas de la Caja y las presentadas por las Secciones

Sindicales en el transcurso del 2.º Seminario, así como por entender que el Documento de apoyo con una estructura básica donde se podrán introducir nuevas propuestas y medidas, un documento que debe de ser un documento vivo, que constituye un documento de apoyo para la negociación y abierto a la incorporación de cuántas medidas contribuyan a lograr el objetivo.

Dado lo avanzado de la hora, se acuerda suspender la reunión y continuarla en fechas próximas, firmando los presentes este acta.



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more legible. One signature in the lower right area appears to be the name 'Luis'.

