

**PROPUESTAS DE CC.OO. PARA EL PLAN DE
IGUALDAD EN CajaGRANADA**



Siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Trabajo solicitamos que la Dirección al máximo nivel adopte o reafirme el compromiso, por escrito, de:

- integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en la organización como principio básico y transversal;
- incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la gestión de recursos humanos.
- facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la definición e implantación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Considerando la necesidad de comunicar este compromiso a toda la plantilla.

Objetivos

- . Igualdad efectiva en los puestos de responsabilidad de la Entidad.
- . Definir un sistema retributivo claro y objetivo, garantizando la igualdad de retribuciones por puesto y nivel jerárquico.
- . Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- . Promover prácticas y conductas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- . Mejora de las prestaciones sociales establecidas en Convenio Colectivo.

Acciones¹

1. Cumplir lo acordado el 23 de noviembre de 1999 por la Comisión Ejecutiva de CajaGRANADA: *“La presencia de las mujeres, en todos los niveles profesionales de la Caja, deberá ser proporcional al número de mujeres en la plantilla”*.
2. Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
3. Impartir acciones formativas para el personal, que les facilite el mejor desempeño de su actual puesto, de cara a la promoción, evitando cualquier posible discriminación por razón de sexo.
4. Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre al método de gestión del potencial llevado a cabo a través del Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos e informar a la representación laboral del resultado de las acciones incluidas en el mismo.
5. Definir públicamente los criterios (*“claros y homogéneos”*) en los que se basan las promociones derivadas del Sistema de Evaluación del desempeño.
6. Mantener informada a la representación laboral de todos los proyectos de creación o modificación de puestos de trabajo, así como de sus características, en especial las retributivas vinculadas a los mismos, a fin de dar transparencia a la política salarial aplicable.
7. Informar a la representación laboral de todas las promociones o ascensos, tanto objetivos como subjetivos, que se realicen en la Entidad.
8. En las promociones o ascensos de libre designación sólo se tendrán en cuenta criterios de mérito y capacidad.
9. Definir las retribuciones vinculadas a la evaluación de desempeño y su sistema de cobro, como base de *“un sistema retributivo justo basado en la aportación real de cada persona a la Entidad”*.
10. Permiso extraordinario remunerado para empleadas en su último mes de embarazo (según fecha probable del parto determinada por el facultativo correspondiente), en caso de embarazo múltiple el permiso pasará de 4 a 6 semanas.

¹ (Nota previa: tal y como se recoge en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa del año 2007, todos los derechos que se establecen para las parejas legalmente constituidas, están reconocidos en CajaGRANADA para las personas que conviven con análoga relación a la conyugal. Por tanto, aunque empleemos la palabra cónyuges incluimos las parejas que conviven con análoga relación a la conyugal)

11. Permiso extraordinario remunerado de 6 meses para aquellas empleadas que den a luz y cuyo hijo/a nacido tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33%. El disfrute de este permiso se realizará durante el primer año de vida del nacido.
12. Horario continuado para empleadas/os que sean familias monoparentales, o familias en las que los dos cónyuges trabajen, y que tengan a su cargo dos o más hijas/os, menores de 11 años o con un grado mínimo de minusvalía del 33%. (Al menos una las hijas/os menor de 11 años y siempre que la diferencia de edad respecto al mayor sea inferior a 3 años).
13. Horario flexible de hasta 1 hora en la entrada o la salida, para empleadas/os que sean familias monoparentales, o familias en las que trabajen los dos cónyuges, con hijas/os menores de 11 años o con un grado mínimo de minusvalía del 33%. (Al menos una las hijas/os menor de 11 años y siempre que la diferencia de edad respecto al mayor sea inferior a 3 años).
14. Horario flexible de hasta 1 hora en la entrada o la salida para empleadas/os que tengan a su cargo un familiar con un alto grado de dependencia.
15. Horario flexible de hasta 1 hora en la entrada o la salida para aquellas empleadas/os que tengan reconocida oficialmente en la Caja una minusvalía igual o superior al 33%.
16. Horario flexible de hasta 1 hora en la entrada o la salida para empleadas/os que hayan sufrido violencia, diagnosticada por facultativo, durante el periodo que se estime necesario.
17. Aquellas empleadas/os que lo deseen podrán establecer un horario flexible de entrada y salida de hasta 45 minutos para crear una bolsa de horas que podrán utilizar en caso de necesidades familiares que no puedan ser atendidas con los permisos retribuidos vigentes en cada momento.
18. Flexibilidad horaria en la primera semana de inicio del curso escolar del primer curso del segundo ciclo de Educación Infantil, para que las empleadas y empleados cuyos hijos/as inicien el primer curso del segundo ciclo de Educación Infantil puedan adaptar su jornada al horario establecido durante la semana de adaptación de sus hijos/as.
19. Aumentar la duración de los permisos extraordinarios por accidente, enfermedad grave u hospitalización establecidos para familiares de primer y segundo grado definidos en Convenio Colectivo o en el Acuerdo de Jornada, en un día natural más.
20. Duplicar la duración de los permisos extraordinarios por accidente, enfermedad grave u hospitalización establecidos para familiares de primer grado a aquellas empleadas/os que sean familias monoparentales y que tengan a su cargo dos o más

- hijas/os, menores de 11 años o con un grado mínimo de minusvalía del 33%. (Al menos una las hijas/os menor de 11 años y siempre que la diferencia de edad respecto al mayor sea inferior a 3 años).
21. Posibilitar el disfrute fraccionado (no continuado) de los permisos establecidos por accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares de primer grado.
 22. Reconocer de forma expresa en CajaGRANADA que la hospitalización de un familiar de primer grado genera un nuevo derecho al disfrute del permiso extraordinario establecido, con independencia de la causa que origina dicha hospitalización o el tiempo transcurrido de una anterior.
 23. Reconocer de forma expresa en CajaGRANADA que la realización de una cesárea a un familiar de hasta segundo grado, es una intervención quirúrgica, que como tal entraña un riesgo, que requiere hospitalización y que implica además la existencia de una gravedad que hace necesaria su realización. Siendo, por tanto, aplicable el permiso extraordinario establecido en cada momento para hospitalizaciones.
 24. Ampliar el permiso por paternidad vigente en cada momento en dos días naturales.
 25. Adoptar en CajaGRANADA como acuerdo de aplicación general a aquellos empleados/as que lo soliciten, el disfrute del permiso de paternidad legalmente establecido en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.
 26. Establecer medidas concretas y adaptadas de forma individual, para aquellas empleadas/os con familiares de primer o segundo grado dependientes de ella/él que a consecuencia de una enfermedad crónica necesiten revisiones periódicas o sufran altibajos en la gravedad de la misma que impliquen una dedicación o cuidados extra por parte de la empleada/o.
 27. Aplicación de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto período computable a efectos de antigüedad al tiempo que las empleadas/os permanezcan en situación de permiso sin sueldo, en los casos establecidos en el Acuerdo de Jornada para la total recuperación física y anímica de la empleada/o derivada del fallecimiento del cónyuge (pareja) o hijo, o para atender al cónyuge (pareja) o a familiares de primer o segundo grado por causas de enfermedad o recuperación.
 28. Abono a la empleada/o de la cuota a pagar por la suscripción de un convenio especial durante el segundo año de excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Aplicar igualmente al convenio especial suscrito por aquellas empleadas/os durante el segundo año de reducción de jornada por el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La base de cotización del convenio especial a suscribir por la empleada/o será la resultante de dividir por 12 las bases de cotización por contingencias comunes cotizadas durante los doce meses consecutivos anteriores a aquel en que haya surtido efectos la baja o situación de jornada reducida.

29. Ampliar a 18 meses el tiempo de reserva de la plaza en el caso de excedencias por cuidado de un menor de tres años.
30. Medidas específicas para víctimas de violencia de género o que hayan sufrido maltrato:
 - Acceso a jornada reducida o jornada flexible.
 - Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de nivel equivalente, con derecho de reserva del antiguo puesto durante un periodo de seis meses.
 - Posibilidad de suspensión del contrato entre 6 y 18 meses, sin que este período influya negativamente en el cómputo de la antigüedad.
 - Se flexibilizarán los criterios de concesión de préstamos o anticipos.
 - Permiso no retribuido de 3 meses en aquellos casos en que sea necesario alejarse del domicilio familiar, sin que este período influya negativamente en el cómputo de la antigüedad.
 - Posibilidad de recolocación en una oficina próxima al centro de acogida, si fuera el caso.
31. Transmitir y garantizar a las empleadas y empleados que el disfrute de las diferentes medidas de conciliación no tienen consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, niveles salariales, ni en el acceso a determinados incentivos o beneficios sociales.
32. Realización de cursos de conciliación (gestión del tiempo, gestión del estrés,...) y políticas de igualdad, con el fin de promover el cambio cultural en CajaGRANADA.
33. No fomentar la cultura de la disponibilidad. Primar el rendimiento y la capacidad para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para conciliar.
34. Establecer la política de “luces fuera” no como medida de ahorro energético sino como medida real de conciliación.

35. Detectar causas que provocan la prolongación de la jornada laboral y reconducir esas prácticas.
36. Optimizar procesos y recursos para evitar las jornadas fuera del horario laboral.
37. Establecer una ayuda económica de 1.000 euros anuales (pagaderos en 12 mensualidades) a las empleadas y empleados con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%, con la finalidad de atenuar las dificultades derivadas de esta circunstancia. Esta ayuda será revisada anualmente en la misma proporción que los Convenios fijen para el Salario Base.
38. Incrementar las cantidades abonadas por Ayuda de Estudios o Ayuda de Guardería de tal forma que se garantice un aumento mínimo del 5% respecto a los importes establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo.
39. Ampliar a dos años el período de excedencia por cuidado de un menor que no supone pérdida del derecho a percibir las ayudas económicas de guardería o estudios.

Aplicar el mismo plazo a las excedencias por cuidado de un familiar y a los permisos no retribuidos recogidos en el Acuerdo de Jornada.
40. Permitir en cualquier momento la elección del sistema de cobro de la Ayuda de Guardería, posibilitando el acceso a este beneficio fuera del mes de septiembre de cada año.
41. Envío de información sobre el Cheque Guardería a cada empleada o empleado cuando se produzca un nacimiento.
42. Envío de información mediante correo electrónico a empleadas o empleados en situación de bajas de incapacidad temporal de larga duración, bajas maternas o excedencias por cuidado de un menor o de un familiar, sobre las convocatorias de plazas del Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos.
43. En los diferentes órganos (comisiones, comités,...) en los que participen la representación laboral y la gerencia, de forma paritaria, se deberá alternar como criterio de igualdad el desempeño de los cargos de presidencia y secretaria entre las partes que los componen.

Seguimiento y Control

Consideramos fundamental realizar un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previsto en el Plan de Igualdad, así como definir correctamente los indicadores que van a permitir visualizar los resultados de las acciones y objetivos.

La información obtenida de este seguimiento debe ser analizada objetivamente y servir de guía para detectar las áreas sobre las que hay que actuar para corregir posibles desviaciones respecto al objetivo final o introducir otras medidas si fuera necesario.

Por tal motivo, la representación laboral deberá contar con los datos necesarios para evaluar de forma correcta la aplicación del Plan de Igualdad en todos sus puntos.

Para aportar una mayor transparencia e igualdad, todas las medidas de flexibilidad horaria deberán estar debidamente justificadas y será la comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad quién autorice su aplicación individual.