

AIRES DE IGUALDAD

COMIENZAN LAS NEGOCIACIONES PARA IMPLANTAR EL PLAN DE IGUALDAD EN NUESTRA CAJA

El 24 de marzo del 2007 entraba en vigor la LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES que **obliga** a las empresas de más de 250 personas trabajadoras a negociar e implantar un **Plan de igualdad** que adopte las medidas necesarias para conseguir:

- ✓ Igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Eliminación de la discriminación por razón del sexo.
- ✓ Asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Por fin, la Dirección se ha dignado a negociar su implantación en nuestra Caja.

Aprovechando nuestra experiencia, hemos presentado una serie de propuestas que recogen las mejoras conseguidas en los acuerdos firmados en otras Cajas donde CC.OO. tiene mayoría sindical y que ya los disfrutaban desde hace tiempo.

ALGUNAS PROPUESTAS DE CC.OO.

- **FORMACIÓN.** Realización de los cursos de formación obligatoriamente durante el horario laboral, fomentando el equipo de sustituciones. Diseño e inclusión obligatoria de un Plan de Formación interno de género e igualdad en la oferta formativa interna de la Entidad. Formar al personal que interviene en la contratación y selección así como al de Relaciones Laborales, Comunicación, etc. en lenguaje y publicidad no sexistas.
- **FLEXIBILIDAD HORARIA.** Las personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de hasta 12 años o mayores dependientes podrán entrar o salir del centro de trabajo con una oscilación de una hora antes o después.
- **APAGÓN ELÉCTRICO E INFORMÁTICO.** a partir de las 16 h. en todas las instalaciones de la Caja donde no existan turnos, atendiendo así a las recomendaciones de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, y con el fin de acabar con la cultura del *presentismo* y la *disponibilidad* frente a la eficacia o profesionalidad y que tanto perjudica a las personas que cargan con las responsabilidades familiares.

- **REDUCCIÓN DE JORNADA.** Mejoras como libertad de escoger el horario. Podrá limitarse al jueves tarde por cuidado de hijos menores de 6 años.
- **PERMISOS.** Permiso retribuido y por el tiempo necesario para la realización de pruebas, consultas médicas, rehabilitación, realización o acompañamiento a la pareja a clases de preparación al parto, exámenes prenatales, técnicas de reproducción asistida, reuniones del colegio e imprevistos.
- **RESERVA DE CARGO.** Por un máximo de 3 años, en caso de excedencia para cuidado de personas dependientes.
- **TRASLADOS.** Prioridad a las peticiones de las siguientes situaciones: embarazo y lactancia; cuidado de personas dependientes; enfermedad y reunificación familiar.
- **EXCEDENCIAS.** Creación de nuevas figuras: Por cuidado de personas dependientes; por violencia de género; excedencia solidaria (colaboración ONG y entidades humanitarias). Hasta 3 años. Derecho de reingreso inmediato.
- **PROMOCIÓN.** - Plan de Carrera Profesional objetivo que garantice ocupar las vacantes (Directivos, Responsables, Gestores...) una vez superado.
- Fomentar la promoción del sexo que pudiera estar infrarepresentado en el desarrollo de su carrera profesional. – Dar publicidad a todos los puestos vacantes para que toda la plantilla tenga la oportunidad de concurrir. – A igualdad de méritos, se optará por la promoción del sexo con menor representación en función de los Departamentos y niveles de la Entidad.
- **LENGUAJE Y PUBLICIDAD.** Implantación de programas correctores ortográficos de uso no sexista e inclusivo del lenguaje, sensibilizando e informando sobre las consecuencias tanto negativas como positivas del empleo del lenguaje. – Garantizar el empleo de lenguaje no sexista e inclusivo en las campañas de publicidad.
- **CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD.** Seguimiento, control y proposición de medidas correctoras del Plan de Igualdad.

En CC.OO. trabajaremos duro para conseguir un buen Plan de Igualdad que suponga la entrada de nuevos aires que arrastren los obstáculos que impiden avanzar hacia la consecución de una igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres y que permitan la conciliación de la vida personal y laboral. También estaremos vigilantes para evitar que la Dirección presente un Plan descafeinado que les permita cumplir mínimamente con la ley.

Es el momento de los compromisos y de la responsabilidad, es el momento de dotarnos de organizaciones sindicales fuertes, es el momento de afiliarse a COMFIA CC.OO.