

## Propuesta a Unicaja de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

El pasado mes de marzo se puso en marcha la nueva **Secretaría de la Mujer de la Sección Sindical de CC.OO de Unicaja**. A esta Secretaria le compete la puesta en marcha de políticas concretas tanto de carácter informativo-formativo como actuaciones ante la Entidad encaminadas a:

- Intentar detectar y luchar **contra las discriminaciones** (directas e indirectas) hacia las mujeres en el acceso, la promoción y el mantenimiento del empleo
- Denunciar y promover una **igualdad salarial** y de condiciones de trabajo de las mujeres con respecto a los hombres que desempeñan tareas de igual valor
- Promover iniciativas para **prevenir y acabar con problemas específicos** a los que se ven expuestas las mujeres en el trabajo (acoso, dificultades en el acceso a la formación, salud laboral, etc).

Desde CC.OO venimos trabajando en esta línea y nuestra primera propuesta a la empresa va a ser la creación y puesta en marcha en Unicaja de un **Plan de Igualdad de Oportunidades**.

**La Constitución Española** recoge en su **artículo 14**, el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición y la **Directiva 2002/73/CE** hace referencia a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

La necesidad de conciliación del trabajo y de la familia ha sido ya planteada tanto a nivel internacional, como en el ámbito de Unión Europea, como una condición vinculada de forma inequívoca al nueva realidad social, y a nivel estatal ha sido recogida en la **Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral**.

En esta misma línea se incorporan en el recientemente firmado **Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros 2003-2006**, nuevos derechos tendentes a permitir una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, o a garantizar, reforzándolos, los principios de igualdad de oportunidades y de protección frente a eventuales conductas de acoso.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos del último siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un **reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada**.

Fundamentamos nuestra propuesta de creación de un Plan de Igualdad de Oportunidades a partir de la constatación que las carreras profesionales de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa, tienen **itinerarios distintos** sin otro motivo aparente que no sea la pertenencia a uno u otro sexo. Es bien conocido que en el acceso al empleo están entrando a la empresa tantas o más mujeres que hombres, sin embargo esta supuesta igualdad en el acceso **resulta inversamente proporcional en cuanto a la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad** y que va disminuyendo severamente a medida que avanzamos en la escala de niveles superiores.

Es cierto que las causas de esta situación no son evidentes, como también lo es, que no se trata de una situación exclusiva de nuestra empresa, tanto en otras empresas del sector como en el ámbito laboral en general, se reproduce un esquema de **situación subjetiva entre hombres y mujeres que no solamente vulnera la actual legislación vigente**, sino que perjudica la buena marcha económica y social. Esta certeza no debe ser un impedimento o una justificación para no abordar la situación, sino más bien todo lo contrario, se hace necesario una actuación en todos los frentes y dar una respuesta aquí y ahora.

Desde CCOO creemos necesaria la puesta en marcha de **medidas para la igualdad de oportunidades** no destinadas únicamente a contrarrestar las situaciones de desigualdad, sino a poner los cimientos de una nueva cultura en la organización del trabajo que impida que se den las diferencias entre hombres y mujeres sin causas objetivas y que además posibiliten la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la carrera profesional.

En este sentido es necesario un cambio de valores y para ello es necesario un cambio de mentalidad. Tanto hombres como mujeres debemos dar una nueva referencia a nuestros **proyectos de vida personales y profesionales** en el sentido de que uno no debería ser excluyente del otro, sino que son **complementarios** y pueden equilibrarse.

**CON EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** que se está elaborando y que se va a proponer a la empresa, se pretende **eliminar las situaciones de discriminación** (directas e indirectas) que se detecten en el seno de la Empresa entre hombres y mujeres, **garantizar oportunidades a las mujeres** para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto a los hombres y **establecer medias** que garanticen la dignidad personal y profesional de hombres y mujeres.

Para que todo esto sea posible se establecerán una serie de **MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVAS** que de manera transversal en la cultura organizativa, en la selección y acceso, en la **formación** y en la **promoción**, en la **salud laboral** y en la **conciliación de la vida familiar y laboral** promuevan la incorporación, permanencia y promoción en igualdad de oportunidades a la mujer.

Una empresa como **Unicaja no puede permanecer ajena al movimiento social** que se está generando a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desarrollando una política relacionada con la igualdad de oportunidades similar a la que vienen realizando la mayor parte de grandes empresas en España y la mayoría de cajas andaluzas. En **El Monte y Caja San Fernando** se aprobó la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades como resultado del acuerdo alcanzado entre CC.OO y los órganos de Gobierno y adhiriéndose al programa Optima del Instituto Andaluz de la Mujer, al igual que **Caja General de Granada**. En **Caja Jaén** el Plan de Igualdad está en fase de desarrollo y fue uno de los puntos que se incluían en el acuerdo firmado entre CC.OO y los órganos de Gobierno de la caja.

Esta igualdad pasa necesariamente por erradicar definitiva y totalmente los estereotipos que actúan subjetivamente en contra de las trabajadoras y por otro lado, en el respeto a la **conciliación con el ámbito privado**.

**Eliminar las situaciones de discriminación** que se puedan producir dentro de nuestro ámbito laboral es un **objetivo prioritario de nuestro sindicato** y avanzar en este camino es sin duda una manera eficaz de contribuir a los cambios sociales y a la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa, en beneficio de la misma y de toda la plantilla.

*“ Las mujeres han de decidir qué hacer y cómo hacerlo;  
han de participar en la toma de decisiones que les afectan de manera colectiva  
y han de ser cada vez más representantes y no sólo representadas”.*

✂-----✂

<b>BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO. – UNICAJA</b>		
Nombre: _____	DNI: _____	Tel.: _____
Dirección: _____	C.P.-Población: _____	
Sucursal: _____	Fecha y Firma,	
Cuenta Cargo: _____		
<b>ENVIAR POR VALIJA INTERNA A: CC.OO. – UNICAJA, SUC.4064-ALGECIRAS 8</b>		