



RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD SOBRE LAS MATERIAS Y CRITERIOS A CONSIDERAR EN PROCESO DE DIAGNÓSTICO A LLEVARSE A CABO EN LAS CAJAS DE AHORROS

Sin perjuicio de lo que se recoge a continuación, se quiere resaltar que la Igualdad, al menos dentro de nuestro sector, debe ser interpretada y asimilada en términos de racionalidad, es decir, teniendo en cuenta que las plantillas de las Cajas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción.

Asímismo y dentro de ese criterio de racionalidad y de mejora continua, el trabajo que se pretende desarrollar en esta Comisión se basa en una idea de futuro, de adaptación a la realidad social y de recomendación de medidas y acciones en orden a que se consigan objetivos de igualdad no sólo legalmente exigibles sino socialmente solicitados y necesarios para seguir progresando en todos los sentidos.

Fruto de los primeros estudios de estos trabajos se ha consensuado el contenido de estas recomendaciones que, como parte lógica dentro de las fases de un proceso de creación de un Plan de Igualdad, se refieren, en primer lugar y en este momento, a la etapa/fase de diagnóstico. Sin perjuicio de lo anterior también se podrán tener en consideración cuando se lleve a cabo el nuevo diagnóstico correspondiente en la fase de seguimiento del Plan y sus medidas.

A continuación se listan una serie de materias y de puntos sobre las mismas que, a través de un análisis de las prácticas que se vienen desarrollando en las empresas a raíz de la entrada en vigor de la LOI, son las que de manera generalizada y valorando su adecuación a las circunstancias del sector, están siendo objeto de examen y actuación de los planes de igualdad.

Al ser este documento un compendio de dichas prácticas generalizadas y que pueden ser las más interesantes para nuestro sector, no se pretende sino que tenga un carácter orientativo e informativo pues, como se deduce de las propias características de los planes de igualdad, cada plan en una empresa determinada tendrá que ajustarse a las particularidades, históricas y organizativas, de la misma.

Del estudio amplio y profundo de los Planes de Igualdad que se han consensuado o de los que están tramitándose, se desprenden las siguientes:

MATERIAS A CONSIDERAR

- 1° MAPA LABORAL
- 2° SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- 3° PROMOCIONES
- 4° SALIDAS DE LA EMPRESA
- 5° FORMACIÓN
- 6° RETRIBUCIÓN
- 7° CONCILIACIÓN
- 8° ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- 9° COMUNICACIÓN
- 10° BENEFICIOS SOCIALES

Una vez listadas las materias objeto de tratamiento dentro de un Plan de Igualdad, pasamos a describir los contenidos que en cada una de estas materias vienen siendo abordados:

1° MAPA LABORAL

Por medio del mismo, se observa la composición por sexo de la plantilla lo que permite conocer la presencia del hombre y de la mujer en la misma. Un paso posterior de concreción y profundización en esta materia se produce, al identificar las distintas modalidades de contratación por sexo, distinguir el peso de la mujer entre el personal con puesto o función con poder de decisión y el que no lo tiene (por ejemplo: las personas que desempeñen funciones de dirección de oficina o departamento, o

superiores, subdirección de oficina, dirección de equipos), y, por último, se suele detallar la antigüedad media de hombres y mujeres.

2º SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Mientras en el apartado anterior se pretende adquirir un conocimiento de la situación de la plantilla en un momento determinado, en este y los siguientes apartados se observa que se busca conocer la dinámica actual de esta misma plantilla, enfocando el análisis en los momentos de entrada, desarrollo y salida.

En el momento de entrada, apreciamos que se está ponderando las incorporaciones a la empresa, distinguiendo entre mujeres y hombres, y midiéndolas en un lapso temporal corto (por ejemplo, un año). Se examina, igualmente, las fórmulas de contratación de esas incorporaciones, desglosándolas igualmente según el sexo masculino o femenino, así como las conversiones de los contratos temporales en fijos, con el mismo detalle antes apuntado.

3º PROMOCIONES

Este es el segundo aspecto dinámico a considerar que tiene que ver con el desarrollo profesional de la plantilla. En este punto se está considerando los ascensos producidos, desglosados por hombres y mujeres, en un período determinado de tiempo (por

ejemplo, el último o últimos años), examinando como punto relevante el número de ascendidos, con la distinción de sexo masculino o femenino, a puestos o funciones con poder de decisión (por ejemplo: las personas que desempeñen funciones de dirección de oficina o departamento, o superiores, subdirección de oficina, dirección de equipos); igualmente en los lapsos temporales antes citados.

4º SALIDAS DE LA EMPRESA

Es el último punto del análisis dinámico que hemos constatado que se viene haciendo.

En el mismo se examinan para su conocimiento las extinciones, con la distinción entre mujeres y hombres, según el motivo de baja o extinción.

Al ser un criterio dinámico el empleado en este examen se circunscribe a un período de tiempo (usualmente el año).

5º FORMACIÓN

En un elemento que incide, entre otros aspectos, de manera reseñable tanto en las posibilidades de promoción como la empleabilidad de los trabajadores, se viene estudiando a través del cómputo de las horas medias de formación, el tipo de esa formación (voluntaria/obligatoria, virtual/presencial, etc), distinguiéndose por sexo

masculino y femenino, en un período determinado de tiempo.

6º RETRIBUCIÓN

Siguiendo el criterio en los Planes de Igualdad examinados apreciando esta materia como de alta sensibilidad al poder ser un elemento indicativo de situaciones de equidad o inequidad, los indicadores usados valoran los salarios totales medios brutos, por niveles retributivos.

Todos los anteriores análisis son desglosados en hombres y mujeres.

7º CONCILIACIÓN

A través de este capítulo se incide en una de las materias más importantes para posibilitar tanto un pleno desarrollo profesional como los intereses y obligaciones personales de la plantilla.

El foco en este punto se concreta en la descripción de las distintas medidas de conciliación vigentes en las empresas y la utilización de las mismas por la plantilla, como pueden ser las suspensiones, los permisos, excedencias y reducciones de jornada que se reconozcan, entre otras medidas.

8º PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se verifica a través de un examen documental la existencia de protocolos u otras medidas para la prevención o, en su caso, actuación en los supuestos que se citan en el epígrafe de esta materia.

9º COMUNICACIÓN

A través de un análisis documental y cualitativo se examina la existencia de canales de comunicación interna institucionalizados y tipo de lenguaje utilizado por los mismos.

10º BENEFICIOS SOCIALES

Se constata la generalización del examen descriptivo-valorativo de esta materia en los planes examinados, listando los diferentes beneficios sociales y el personal que los disfruta según género.