



22 septiembre 2008

La Comisión de Igualdad continúa sus trabajos

• Nuevos nombramientos en la Comisión de Igualdad

Según se recoge en los Estatutos de Funcionamiento, la Secretaría puede ser de carácter rotatorio entre las partes (empresa y sindicatos), por períodos semestrales. En la reunión celebrada el día 18, **CC.OO.** se ha ofrecido para asumir esta responsabilidad, siendo elegido **Antonio González Díaz como secretario**, por unanimidad de todos los miembros.

Por su parte, la empresa ha nombrado nueva agente de Igualdad. Esta figura es compartida entre la empresa y la representación sindical, estando actualmente a cargo de las compañeras:

E. Macarena Giménez Muñoz, en representación de la empresa
Estrella Marín Maqueda, por la representación sindical.



Estrella Marín
Agente Igualdad
Rep. Sindical

• Seguimos negociando el Protocolo de Violencia de Género

Recordamos los antecedentes de esta negociación. En el antiguo Monte no existía ningún Protocolo de violencia de género, sólo se estaba en fase de negociación cuando se produjo la fusión. **CC.OO.** ha sido la primera y única organización que tiene presentada una propuesta de Protocolo desde el 23 de octubre de 2007, día de la constitución de la Comisión de Igualdad, y a las actas aprobadas nos remitimos. Posteriormente en la reunión extraordinaria de agosto, propiciada por **CC.OO.**, presentamos una propuesta actualizada, en base a la cual hemos centrado nuevamente la discusión y definido las posiciones de cada parte.

En esta última reunión, hemos continuado la negociación, dejando claras dos premisas fundamentales para **CC.OO.**:

El Protocolo de Violencia de Género sólo puede ser aplicado a las víctimas de esta violencia y éstas sólo pueden ser mujeres.

El Protocolo de Violencia de Género se ampara en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley, que en su día fue aprobada por unanimidad en el Congreso de los Diputados, considera la violencia de género “como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de **una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo**, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.”

Por otra parte, la polémica sobre la constitucionalidad de la Ley quedó zanjada definitivamente con la sentencia del T.C. 59/2008 del 14 de mayo.

Por tanto, la norma no permite hacer extensivo el Protocolo a otros compañeros que pudieran padecer una situación de malos tratos por su pareja, ya que estaríamos ante una problemática distinta, fuera del amparo de la Ley. No seremos desde **CC.OO.** quienes confundamos, una vez más con imprecisiones y falta de rigor, a toda la plantilla de Cajasol, ya que por mucho que se pretenda desde otras fuerzas sindicales extender a otros colectivos las medidas contempladas en la Ley, ésta sólo ofrece garantías para las auténticas víctimas que son, no lo olvidemos nunca, las mujeres.

Una vez que la empresa tenga conocimiento de que una trabajadora sufre de violencia de género, la puesta en marcha del Protocolo debería corresponder a las Agentes de Igualdad, como una más de sus funciones, quienes informarán de las medidas adoptadas a la Comisión de Igualdad.

Desde **CC.OO.** entendemos que para la trabajadora afectada supone una garantía el concurso de las Agentes de Igualdad, quienes prestarán la asistencia necesaria, así como la intermediación con RR.HH. para la adopción de medidas específicas. En nuestra propuesta se recoge la obligación de confidencialidad absoluta para las personas que intervienen en estos temas.

El contenido de nuestra propuesta mejora en algunos aspectos y amplía en otros las medidas que contempla la Ley en su art. 21, que se resumen en: reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

Confiamos en culminar un acuerdo satisfactorio, que contribuya a facilitar en el ámbito laboral, la aplicación de las medidas previstas en la Ley junto con las mejoras que se alcancen, para de esta forma ayudar a las compañeras víctimas de esta situación a normalizar su relación laboral, como instrumento para salir del círculo de violencia.



• Avanzamos en la publicación del Manual de uso no sexista del lenguaje

Como ya hemos informado, el Manual está aprobado por la Comisión desde el pasado 10 de marzo, quedando pendiente del visto bueno del Instituto Andaluz de la Mujer, para su publicación y puesta en marcha. Mientras que esto se produce, hemos acordado iniciar contactos con el dpto. de Comunicación para su publicación en papel. Queda por definir el circuito de distribución, la presentación y, sobre todo, el alcance y repercusión de esta medida de acción positiva en las comunicaciones, tanto internas como externas, de Cajasol. En este sentido, desde **CC.OO.** propusimos dirigirnos a Dirección General y Secretaría General, para que den instrucciones de uso a nivel de toda la Entidad.

- **CC.OO.** reitera la necesidad de un Acuerdo de aplicación en materia de permisos y conciliación que recoja la interpretación más favorable de la normativa vigente (ALF, CONVENIO COLECTIVO Y LEY DE IGUALDAD)



Aunque en la reunión extraordinaria de agosto, convocada a solicitud de la mayoría de **CC.OO.**, volvimos a plantear la propuesta que ya hicimos en febrero, en orden a conseguir un acuerdo de aplicación en materia de permisos y medidas de conciliación, y la empresa se comprometió a dar una respuesta en la próxima reunión, ésta no ha llegado aún.

Mientras tanto, desconocemos si el volumen de incidencias que se producen es significativo. Por tanto, os pedimos que, ante cualquier duda sobre la interpretación que ofrezca RR.HH., os pongáis en contacto con vuestra Agente de Igualdad.

La fecha prevista para continuar con los temas pendientes será el 2 de octubre.

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

www.comfia.net/cajasol

cajasol@comfia.ccoo.es

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296