

INFOIGUALDAD

Igualdad de Oportunidades

comfia

CCOO

sección sindical cajasol

Número 9 Julio 2010

COMISIÓN DE IGUALDAD junio 2010

Se hace camino al andar



La pasada semana se celebró la reunión trimestral de la Comisión de Igualdad, que abordó un extenso orden del día, del que destacamos los siguientes puntos:

Protocolo de violencia de género



Formalmente, la negociación de este Protocolo se encuadra en el mandato que establece el art.153.1 del ALF y la acción nº 14 del Plan de Acción Positiva de Cajasol. Socialmente,

es obvio la necesidad de contar con este Protocolo, cuyo objetivo es "apoyar a las trabajadoras de la empresa que son víctimas de violencia de género", tal cual se recoge en la acción referida. En el mismo se establece un procedimiento de actuación y aplicación de las medidas laborales reguladas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28/12, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

La negociación comenzó en 2008 con la entrega de una propuesta de **CCOO** y, después de varios meses, se interrumpió al no llegar a alcanzar acuerdo, por discrepancia en dos asuntos fundamentales para nosotras y nosotros:

- El ámbito de aplicación es el colectivo de **mujeres víctimas de violencia de género**, ya que sólo las mujeres pueden serlo.
- La participación de las Agentes de Igualdad, tanto para asistir a la víctima (si es su deseo) como a la empresa en todo el proceso, garantizando de esta forma la confidencialidad y agilidad en las medidas.

En esta reunión se ha alcanzado el consenso necesario para avanzar en esta línea en la redacción del documento. **CCOO** no escatimará esfuerzos para contribuir a facilitar la necesaria protección y seguridad a las víctimas de esta tremenda lacra social, en el ámbito de la empresa.

Cobertura de ausencias por conciliación: un paso atrás en políticas de Igualdad



Desde **CCOO** consideramos que se ha producido un claro retroceso en la cobertura de bajas maternas, excedencias por cuidados y toda la casuística relacionada con conciliación, a pesar de que la Caja insista en que se da la cobertura necesaria, y así lo venimos denunciando en todos los foros, ya que se está incumpliendo, a nuestro entender, el art.152.2 y 3 del ALF. (Sigue en la página siguiente)

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

www.comfia.net/cajasol

cajasol@comfia.ccoo.es

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

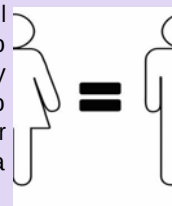


Somos conscientes de la difícil situación a nivel global y, en particular, de la fuerte restricción en materia de contratación temporal, pero ni eso ni el discurso de la productividad justifica que no se sustituyan las ausencias que se producen por el ejercicio de derechos de conciliación, sobre todo si la Caja pretende resultar creíble a la hora de apostar por la Igualdad. En este sentido, éste ha sido un factor determinante, entre otros, para no emitir el informe que nos solicitó la Entidad, para adjuntar a la solicitud del distintivo "Igualdad en la empresa" del Ministerio de Igualdad.

Desde CCOO vamos a seguir reivindicando la cobertura de estas ausencias, como un principio irrenunciable y básico de nuestra acción sindical.

Plan de acción positiva y diagnóstico de género

Se dio un repaso a la programación del **PAP**, corrigiendo algunos aspectos, y al seguimiento de las acciones previstas para el primer semestre del año, así como la calendarización de otras, sobre todo del área de Sensibilización y Comunicación y del área de Formación. Asimismo se aprobó un Informe dirigido al Tribunal de Oposiciones, señalando las acciones positivas que debe conocer para el correcto cumplimiento de su desempeño, de cara sobre todo a la próxima convocatoria de oposiciones internas.



La Caja nos ha presentado un **Diagnóstico de género**, ofreciendo **CCOO** un primer análisis y algunas aportaciones para identificar los objetivos que perseguimos y ajustar los datos a nuestra realidad, a fin de poder modular nuestra acción, ya que el PAP debe ser algo dinámico. En un próximo comunicado facilitaremos nuestro análisis del Diagnóstico y del PAP.

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo



Se ha acordado la modificación del vigente Protocolo de acoso sexual, al objeto de incorporar al mismo la definición de "acoso por razón de sexo" que ofrece la Ley de Igualdad y hacerlo extensivo a ambos tipos de acoso. Una vez se apruebe el documento en la Comisión de Igualdad, se elevará a la de Seguimiento, ya que supone modificación del ALF.

Asuntos pendientes: presentación PAP y declaración institucional, Informe de interpretación y aplicación de medidas de conciliación

Queda pendiente de fijar de nuevo la fecha para el acto de presentación pública del PAP, que tuvo que suspenderse debido a la ausencia del Presidente en la fecha prevista. Asimismo la declaración institucional firmada por el Presidente e incorporada al PAP, no se presentó en la Asamblea General del pasado 8 de junio, sin conocer hasta el momento las razones por las que no se llevó a cabo.

Igualmente sigue pendiente de abordarse en la Comisión de Seguimiento el Informe de Interpretación y Aplicación de medidas de conciliación aprobado en la Comisión de Igualdad.

SEGUIREMOS INFORMANDO...



comiodeigualdad@cajasol.es
defensoras.igualdad@cajasol.es



Sección Sindical CC.OO. Cajasol

www.comfia.net/cajasol

cajasol@comfia.ccoo.es

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