

## Plan de Igualdad

# Un plan para seguir perfeccionando el camino de la igualdad y la conciliación

Tras casi dos años de trabajo y negociación el pasado jueves toda la representación sindical de Unicaja consensuó con ésta la firma de un Plan de Igualdad. Aunque dicho Plan no responde a todas las aspiraciones que CCOO, SECAR y CSICA tenían y que han defendido durante todo el periodo que ha durado la negociación, lo cierto es que hemos preferido consensuar un plan 'perfeccionable' que exponernos a que Unicaja se convierta en Banco sin poder llevar a este ningún plan, con la consiguiente inseguridad en este ámbito en la que quedaríamos y exponiéndonos a perder los beneficios de las medidas de conciliación que se han acordado.

Insistimos, aunque no es el mejor acuerdo posible vida la responsabilidad sindical nos ha llevado a dar este primer paso para corregir los actuales desequilibrios de género que aún existen en la promoción profesional de las mujeres y mejorar algunas medidas de conciliación que hagan más fácil a ambos sexos el acceso a las carreras profesionales al poder compatibilizar vida laboral con la familiar.

A este objetivo contribuirán las **medidas de igualdad** que se han consensuado y que pretenden potenciar el acceso del sexo menos representado priorizando en la igualdad de oportunidades, sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, impedir situaciones de discriminación, incentivar la contratación de mujeres y facilitar las solicitudes de traslado a las personas que sufran violencia de género, entre otras medidas. Especialmente destacable es el compromiso de Unicaja de atender de manera prioritaria con suplencias externas o internas, las coberturas por motivo de maternidad y lactancia acumulada

Y también, las mejoras acordadas en **medidas de conciliación** que abarcan entre otras, la *concesión de permisos retribuidos* – mejorando las condiciones de disfrute del

tiempo de lactancia, horas para tratamientos de fertilidad, para acompañar a familiares a consultas médicas, para adopciones internacionales, etc.-; la *mejora de los permisos no retribuidos* o las reducciones de jornada para el cuidado de hijos y familiares hasta 2º grado, las excedencias para el cuidado de hijos y familiares, formación y trabajos solidarios y la mejora de las ayudas para hijos con minusvalía reconocida...

En el inmediato futuro nos queda un arduo **trabajo de seguimiento para que las medidas consensuadas en este Plan no queden en papel mojado y sirvan de modo efectivo al objetivo de promover una verdadera cultura de igualdad** en Unicaja y en la futura Entidad Bancaria en la que nos convirtamos.

Paralelamente a ello, **seguiremos trabajando por enriquecer un Plan de Igualdad que puede mejorarse en beneficio de la plantilla**, y por ende, de la propia Entidad, la cual tiene mucho que ganar, facilitando la igualdad en el acceso a los puestos de responsabilidad lo que contribuirá a la mejora de la eficiencia y la productividad en Unicaja. **NOS INTERESA A TODOS Y TODAS**