

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Ayer, en la reunión de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, desde **CCOO** dejamos constancia de las **principales incidencias detectadas** en la aplicación del Plan, presentamos propuestas para resolverlas y recordamos las acciones pendientes de realizar.

DESTACAMOS:

CCOO solicitamos que se adopten las **medidas oportunas, reales y efectivas, para que estas situaciones sean corregidas**, proponiendo:

INCUMPLIMIENTO SUCESIVO Y REITERADO DEL HORARIO ESTABLECIDO PARA LAS REUNIONES

- **Indicadores de seguimiento** que permitieran comprobar objetivamente si la medida se está aplicando o no.
- Configurar las **herramientas de agenda** para que las reuniones se celebren en el intervalo de 8:30 a 14:30.
- Determinar **qué se entiende por «razones justificadas»** y exigir que las reuniones fuera de esa franja estén debidamente motivadas y documentadas.
- Llevar un **registro de las reuniones** celebradas fuera del horario de 08:30 a 14:30 y de las causas que las justifican.

Es práctica habitual que la empresa les dé el mismo tratamiento que a los días de vacaciones.

DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Se deben considerar los días de libre disposición como **días necesarios para la conciliación de la vida familiar y laboral y por tanto no deben tener la misma regulación de las vacaciones y tratarse de forma independiente**, cubriendo las necesidades en su caso los correspondientes equipos de sustituciones.

FLEXIBILIDAD HORARIA POR CONCILIACIÓN

En las oficinas de 2 o 1 personas se está denegando por parte de RR.HH. la flexibilidad horaria por conciliación al utilizar el criterio de 1/3 del Acuerdo de Vacaciones que nada tiene que ver con esta medida. Esta interpretación empresarial carece de efectividad real y vulnera el principio de igualdad de trato.

Desde **CCOO** consideramos que la empresa debería facilitar un indicador del porcentaje de solicitudes de flexibilidad horaria por conciliación aprobadas y denegadas, identificando específicamente las correspondientes a oficinas de 1 y 2 personas y los motivos de denegación.

PROBLEMA SUSCITADO CON LOS RECIENTES CIERRES OFICINAS Y TRASLADOS REUBICACION EN OTROS CENTROS

Existen casos en los que se está diciendo que la flexibilidad horaria que tenían autorizada no procede por tenerla otras personas trabajadoras de la oficina y superar el 1/3 establecido en la medida.

CCOO defiende que no debería hacerse de manera automática ni indiscriminada:

- Se deberían de mantener las autorizaciones ya concedidas.
- Se deberían de aplicar los criterios de preferencia del Plan de Igualdad.
- Se debería realizar una valoración individualizada.
- Establecimiento de un indicador para realizar seguimiento de la medida.

ANULACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA CUANDO SE SOLICITA ALGUNA MEDIDA PARENTAL O POR CUIDADO DE FAMILIARES.

CCOO proponemos:

- Mantener la vigencia de la flexibilidad horaria ya reconocida mientras subsistan las circunstancias que dieron lugar a su concesión.
- Habilitar un procedimiento de prórroga o renovación automática.
- Permitir la compatibilidad entre las distintas medidas de conciliación.
- Informar a la plantilla sobre el procedimiento de prórroga y renovación de las medidas de conciliación.
- Realizar un seguimiento periódico.