

INICIAMOS LAS NEGOCIACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

- Tras las reiteradas peticiones de CCOO, ayer, por fin, la empresa nos presentó un Proyecto del Plan de Igualdad en el que se detalla un plan de trabajo que contempla la realización de un diagnóstico de situación (normativa, datos, etc.), la negociación con la RLT y, una vez consensuado este, la adopción de medidas de seguimiento del Plan.
- En una semana quedará constituida la Comisión Negociadora que prevemos que concluirá la primera fase de diagnóstico entre finales de Diciembre y principios de Enero.



¿QUÉ HAY QUE DIAGNOSTICAR?

Para elaborar un Plan de Igualdad que, de verdad, sea efectivo es necesario, primero **realizar un diagnóstico** sobre cómo está la plantilla de Unicaja Banco en relación a la necesaria igualdad. Para ello, deben evaluarse materias como los *procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo* (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), *la infrarepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo*.

¿QUÉ DEMANDA CCOO?

Un plan de igualdad *debe servir para algo más que para 'quedar bien'* con nuestra responsabilidad social corporativa, debe ser un instrumento eficaz para que hombres y mujeres tengamos las mismas oportunidades, salarios, consideración y promoción profesional en Unicaja. Por ello, **CCOO** considera que sería necesario incluir en ese Diagnóstico **aspectos** como las *actuaciones ante la violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista y aspectos de salud laboral con perspectiva de género*.

¿POR QUÉ UN ESTUDIO CON PERSPECTIVA COVID19?

En el ámbito de la prevención de la salud laboral, la Covid19 puede afectar de distinta forma a hombres y mujeres. Por ello, es necesario estudiar la forma de diagnosticar la realidad en la empresa en lo que respecta al ejercicio de los derechos de conciliación en esta situación

excepcional, que puede durar tanto como dure disponer de una vacuna, y en lo concerniente al teletrabajo.

Por ello, en el **Diagnóstico debemos conocer el diferente impacto que se produce entre mujeres y hombres y para ello es necesario obtener información por sexo y edades** sobre:



- ✚ La corresponsabilidad en la conciliación (número de mujeres y hombres que se han acogido a las medidas extraordinarias en materia de flexibilización del horario y reducción de la jornada, personas que han adaptado la jornada.
- ✚ Las medidas de conciliación y corresponsabilidad implementadas en la empresa con motivo de la COVID19 y datos sobre las personas que se han acogido a estas.
- ✚ Personas en situación de teletrabajo y evaluación de riesgos con perspectiva de género.
- ✚ Bajas entre la plantilla desagregada por sexos y motivos de las mismas.
- ✚ Número de personas especialmente sensibles (incluyendo embarazo y lactancia) y protocolo para atender a estas personas.

¿Y DESPUÉS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN?

CCOO, una vez disponga de información sobre la estructura y parámetros en los que se basará el Diagnóstico de Situación, procederá al estudio y a la aportación contenidos encaminados a conseguir una mejora en la elaboración del Plan de Igualdad que se negociará entre empresa y sindicatos.

Entendemos que **la opinión de la plantilla es de suma importancia** en el proceso de elaboración del diagnóstico y los planes de igualdad, *a fin de intentar detectar* las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por ello es necesario afinar la información a obtener y para ello, nada mejor que realizar un cuestionario de evaluación entre los trabajadores y trabajadoras.

**Gente que Sirve
que Soluciona
una**