

CCOO Federación Servicios



Protocolo de Igualdad de Oportunidades en Caixa Galicia



El 26 de junio del 2001 se firmó el acta de creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Acoso Sexual , también se firmó un primer protocolo en materia de Igualdad de Oportunidades, con la firme intención de abundar en este tema. Ahora ambas partes acuerdan presentar un nuevo protocolo ...

INTRODUCCION

El 26 de junio del 2001 se firmó el acta de creación de la *Comisión de Igualdad de Oportunidades y Acoso Sexual* entre la empresa y la representación sindical.

En este acta también se firmó un primer protocolo en materia de Igualdad de Oportunidades, con la firme intención de abundar en este tema en siguientes fechas.

Como resultado de las reuniones posteriores, ambas partes acuerdan presentar un nuevo protocolo, que no es más que el resultado de un avance sobre el primero.

PROPUESTAS

A.- Creación de la figura de la *Secretaría de la Comisión de Igualdad de Oportunidades* que actuaría por delegación y en representación de la Comisión Paritaria, informando y proponiendo soluciones e iniciativas a la Comisión para que esta pueda negociar y decidir soluciones de los temas planteados y sus funciones serán, entre otras:

1. Diagnosticar la situación de las/os trabajadoras/es en la empresa (foto de la realidad) en base a la información estadística que regularmente remite la empresa en cumplimiento del art. 64 del E.T.
2. Detectar y proponer a la empresa medidas correctoras para las diferentes situaciones de discriminación que eventualmente se puedan producir, así como la creación de un cauce adecuado para recibir información sobre dichas situaciones.
3. Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
4. Promover acciones de sensibilización .
5. Seguimiento de las acciones positivas que en pro de la Igualdad de Oportunidades se lleven a cabo.

6. Informar con transparencia a la plantilla sobre todas estas propuestas.

B.- Las siguientes propuestas están clasificadas en los apartados de:

1. **CULTURA ORGANIZATIVA**
2. **SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL**
3. **FORMACION**
4. **PROMOCION**
5. **MEJORAS, INICIATIVAS EN MATERNIDAD/PATERNIDAD, CONCILIACION VIDA FAMILIAR Y LABORAL**
6. **ACOSO SEXU**
7. **INFORMACION**

1. **CULTURA ORGANIZATIVA**

- Acordar aquellas medidas que sean necesarias para ir adaptando la organización a la cambiante realidad social, evitando criterios discriminatorios.
- Para asegurar el principio general de igualdad de trato debe buscarse el equilibrio y la equiparación de ambos sexos.
- Establecer medidas que faciliten la incorporación de la mujer a la actividad laboral.
- Cuidar el lenguaje utilizando términos que no tengan connotaciones de género en todos los ámbitos.
- Proponer medidas contra la segregación ocupacional.
- La eliminación de complementos retributivos exclusivos que pueden conllevar efectos discriminatorios.
- Proponer mejoras en la regulación de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, introduciendo incentivos para que sean asumidas por los hombres y tratando de eliminar las posibilidades que conduzcan a la reproducción del papel tradicional de las mujeres en cuanto exclusivas destinatarias de dichas mejoras.
- Traslados:

- Colaboración entre sindicatos y empresa.

- Tener en cuenta como criterio en los traslados las situaciones familiares.
- Otras

2. **SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL**

- Las ofertas de empleo y formularios de empleo no deben incluir contenidos discriminatorios.
- Cuidar el lenguaje utilizando términos que no tengan connotaciones de género.

3. **FORMACION**

- Se facilitará la asistencia a los cursos a aquel centro de formación más cercano al domicilio o centro de trabajo.
- Aprobar las solicitudes de permisos individuales de formación, sea ésta para el desarrollo profesional o personal, cumpliendo así la normativa de la FORCEM.

4. PROMOCIÓN

- Asegurar que el lenguaje utilizado tanto en las convocatorias de vacantes como en las pruebas objetivas y los contenidos de las mismas no contengan elementos de discriminación por razón de sexo.
- Informar de la existencia de vacantes abiertas a la plantilla (salvo incorporaciones en funciones administrativas).

5. MEJORAS, INICIATIVAS EN MATERNIDAD/PATERNIDAD, CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

- Vigilar y efectuar seguimiento sobre el cumplimiento de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Alentar a los hombres a utilizar los mencionados permisos en la Ley como medio de crear y practicar la igualdad de oportunidades, mediante la proposición de las medidas necesarias.
- Se establece la posibilidad de sustituir, a opción de la trabajadora y por entenderse como régimen más favorable, el sistema legalmente establecido de reducción de una hora de jornada por lactancia por un permiso de lactancia, de 15 días laborables de duración, que la empleada solicitará a Recursos Humanos con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la baja por maternidad. Dicho permiso se disfrutará inmediatamente después de la baja por maternidad.
- Asimismo, se concederá un permiso extraordinario de dos días, para la realización de trámites administrativos inherentes o correspondientes a los trámites de adopción de un menor, con independencia de los legalmente establecidos.

6. ACOSO SEXUAL

- Regulación del acoso sexual en el trabajo:
 - definiendo en que consiste la conducta.
 - establecimiento de un cauce de tramitación que garantice la protección de la intimidad tanto a la víctima como al denunciado.
 - previendo cauces a través de la movilidad funcional o geográfica al servicio de la víctima.

7. INFORMACION

- Informar y sensibilizar a toda la plantilla de la puesta en marcha de cualquier iniciativa relacionada con el Plan de Igualdad de Oportunidades, con el fin de que estén informados y se impliquen en él.
- Informar específicamente a las mujeres sobre cualquier aspecto específico que tenga que ver con ellas, con el fin de implicarlas en cualquier proyecto que se inicie.

8. P.R.L.

Desde esta Comisión se propondrá a los miembros del Comité de Seguridad y Salud las medidas que, desde ese ámbito, se estimen recomendables para garantizar los principios de este protocolo.

9. DISPOSICION FINAL

Se incorporará al presente Protocolo aquellas disposiciones recogidas en otras reglamentaciones internas que afecten a las materias reguladas en el presente Protocolo.

En aquellas Comunidades Autónomas en las que exista regulación legal sobre parejas de hecho, los derechos que tal regulación les conceda en las materias reguladas en el presente Protocolo les serán de aplicación.

La existencia de la figura de pareja de hecho deberá, en todo caso, acreditarse mediante documento emitido por organismo correspondiente.

En A Coruña, a 12 de marzo de 2004.

2019 © CCOO SERVICIOS.