



4/may/09

www.sabeicajamadrid.org

PROPUESTAS DEL SABEI-CGT EN LA MESA DE IGUALDAD

Dentro de la vigente Mesa de Igualdad, se han mantenido varias reuniones en los últimos meses, entre la Entidad y las diferentes Secciones sindicales.

Para la integración de la igualdad en la gestión de la empresa, además de la generalidad de la plantilla y de los representantes de los trabajadores/as, desempeñan un papel fundamental la alta dirección y la dirección y los mandos intermedios.

Una vez diagnosticado que **existen desequilibrios y desigualdades de género**, hay que implementar acciones y políticas activas de corrección y de prevención.

No podemos conformarnos con que el tiempo corrija por sí solo las disfunciones, basándose en la mayor incorporación actual de la mujer a la plantilla.

Se observa una disminución progresiva del porcentaje de mujeres, a medida que se asciende en la pirámide jerárquica y de responsabilidades, llegando a su práctica desaparición en los niveles más altos.

Hasta el momento la Caja ha presentado dos borradores de textos: uno del Plan de Igualdad, y otro de Protocolo para la Prevención del Acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

Además de los temas estrictamente relacionados con igualdad y con los protocolos, el SABEI-CGT ha transmitido, y la Caja ha manifestado su aceptación, que hay que profundizar y desarrollar las áreas de conciliación y beneficios.

A continuación os resumimos las propuestas y aportaciones del SABEI-CGT en dicha negociación, realizadas hasta el momento.

IGUALDAD

- **Comunicaciones de/en la Empresa; divulgación y publicidad; rotulación e impresos.** Se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario.
- **Compromiso de Responsabilidad Social Corporativa** (mejora de la calidad de vida de los emplead@s y de sus familias), y fomento del principio de igualdad de oportunidades.
- **Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.** Se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.
- **Ausencia de discriminación por razón de género.** Tanto directa (menos favorable que en otra situación comparable), como indirecta (disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros; que originan desventajas sin justificación objetiva).
- Estudio de **políticas activas** que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.
- **Formación.** Promoción de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. Específicamente, dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
- Establecimiento de un **Comité permanente de Igualdad**, que tiene que dotarse de una relevancia operativa importante (y no meramente simbólica). Se ocupará también del seguimiento y evaluación del Plan.

CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS

- **Enfermedad o enfermedad sobrevenida de hijos a cargo de hasta 6 años de edad.** Bolsa de 80 horas anuales, que puedan disfrutarse a tiempo parcial o jornada completa. Su objeto es paliar y flexibilizar el problema originado por este hecho causante, especialmente en los casos en que ambos miembros de la pareja trabajan, o de las familias monoparentales.
- Aplicación también para los familiares, hasta el primer grado, con discapacidad física y/o psíquica, o mayores de 65 años.
- **Ampliación del período de disfrute de vacaciones.** Cuando coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo por maternidad/paternidad; se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad/paternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya

terminado el año natural a que correspondan. –Translación de la STJCE, de 20/01/09 (La baja por enfermedad no impide el disfrute posterior de las vacaciones o la compensación económica en caso de extinción de la relación laboral)–.

- **Lactancia** (madre o padre). Incluir la opción electiva y sustitutiva de la reducción de jornada en una hora, al principio o al final de la misma.
- **Préstamos sociales**. En los casos de reducción de jornada por motivos de guarda legal o cuidado de familiares, mantener los límites de concesión sin aplicar la disminución salarial proporcional a la reducción de jornada.
- **Estudio del "ticket guardería"**, y su posible menor impacto en los descuentos en la nómina del emplead@ (IRPF y SS).
- **Traslado geográfico temporal por causas familiares**. Cubriendo la vacante temporal del empleado trasladado temporalmente.
- En la **excedencia por violencia de género**. Durante los cuatro primeros meses se percibirán las retribuciones íntegras.
- **Destopar la edad límite** para las reducciones de jornada para el cuidado de hijos/as discapacitados.
- **Poder limitarse al jueves por la tarde las reducciones de jornada** para el cuidado de hijos/as de hasta 12 años de edad.
- Fijar como **permiso retribuido los jueves por la tarde** para el caso de hijos/as discapacitados hasta el 6º aniversario.

PROTOCOLOS DE ACOSOS

Deberían recoger los contenidos de la literatura científica. Como documento que condensa y resume los aspectos importantes, puede considerarse la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM(2007) 686 final; Bruselas, 8.11.2007); a destacar:

- **Formas de acoso y de violencia en el lugar de trabajo:**
 - Físicas, psicológicas, sexuales.
 - Incidentes aislados o sistemáticos.
 - Internas, jerárquicamente verticales u horizontales; o externas.
 - Desde poco importantes a graves (penales).
- **Descripciones:**
 - Acoso y violencia.
 - Numéricamente: de uno o más directivos o trabajadores.
- **Procedimientos de actuación adecuados:**
 - Discreción; protección de la dignidad e intimidad. [La gestión de los protocolos debería encauzarse preferentemente en una institución colegiada, dotada de la mayor paridad posible de género; sin excluir de los procesos a la representación social de los trabajadores/as (habilitando un mecanismo estable de participación de éstos, bajo las garantías que el proceso requiera).]
 - No transmitir información a partes no involucradas.
 - Investigar denuncias sin demoras injustificadas.
 - Imparcialidad y justicia.
 - Demandas con información detallada.
 - No tolerar acusaciones falsas (acción disciplinaria).
 - Valorar utilidad de ayuda exterior.
 - Acción disciplinaria [y procedimiento para la resolución de conflictos]. [Con plazos que doten de las correspondientes garantías en derecho.]
 - Apoyo y reintegración de las víctimas.
 - Aplicación a la violencia procedente del exterior de la empresa.

Otra normativa comunitaria:

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23.09.2002.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Salud y seguridad durante el embarazo**. A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la Empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo y funciones para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto.
- Integración del **acoso psicológico en el trabajo ("mobing")** en los riesgos psicosociales. Impulso a los Protocolos de Riesgos Psicosociales y de Atracos. Elaborar un Protocolo de agresiones procedentes del exterior.

www.cgt.org.es / www.fesibac.com



DIGNIDAD y LUCHA

www.sabecajamadrid.org / www.cgtbalears.org

Juntos haremos que CGT crezca en Caja Madrid

AFILIATE ENVIANDO ESTE BOLETÍN / AFILIA'T ENVIANT AQUEST BUTLLETÍ A 0505

Nombre y apellidos / Nom i llinatges: _____

Oficina: _____ E-mail particular: _____

Firma / Signatura

SABEI-CGT Caja Madrid. C/ Parellades, 12, 3º 13. 07003 Palma (Mallorca) Illes Balears
TeleFax 971 72 91 35 - secciosindical@sabecajamadrid.org