



BERDINTASUNAREN PLANA

Berdintasuna pertsona guztien funtsezko eskubideetako bat da, eta askatasunarekin batera, oinarrizkoa da gainerako eskubideen ariketarako. Berdintasunerako eskubidea babesten duen lege esparru bat edukita eta 2011. urtean adostu genuen planarekin, pentsa genezake emakumeak baztertzeko egoerak ez direla ematen.

Aldiz, aldea dago lege berdintasunaren eta berdintasun errearen artean, aurreratu den arren, agerikoa da oraindik bien arteko tartea.

Zertarako izan behar du berdintasun plan batek?

- Berdintasuna gure ekintza sindikalean gai normalizatu bat izan dadin
- Enpresetan sartzeko bereizkeria ez idatziak ezabatzeko
- Pertsonak dituzten promozio aukeretan berdintasuna izan dadin
- Soldata-diskriminazioa ekiditeko edo zuzentzeko
- Lan- eta famili-bizitza kontziliatu ahal izateko benetako urratsak egiteko
- Gizon eta emakumeentzat definitutako kategoria edo lanak ezabatzeko
- Arazoei lantoki bakoitzean ekin diezaioten

Zer baztertu behar daberdintasun planetan

- Betekizun legalak edukirik gabeko akordioekin betetzea
- Enpresaren irudia hobetzeko marketing kanpaina bat besterik ez izatea
- Izatezko baztertzeko egoerak finkatzea
- Enpresan sartzerakoan, kategorietan edo promozioan enpresa-irizpideak justifikatzea
- Berdintasun plana amatasunarekin edo genero-bortizkeriarekin zerikusia duten puntuetara mugatzea
- Berdintasun plana aplikatzerakoan, ekintza sindikal egokia eragozten duten esparruetara eramatea
- Batzorde birtualetan parte hartzea

PLAN DE IGUALDAD

La igualdad es uno de los derechos fundamentales de todas las personas y, junto con el de la libertad, suponen la base para el ejercicio de otros derechos. En 2011 aprobamos en CaixaBank un plan de igualdad y junto con

el marco legal que protege el derecho a la igualdad, podríamos creer que no existen situaciones de discriminación hacia las mujeres.

Sin embargo, existe diferencia entre la igualdad legal y la real: aunque se haya avanzado, la distancia entre ambas todavía es apreciable

¿Para qué debe servir un Plan de Igualdad?

- Para que la igualdad sea un tema normalizado en nuestra acción sindical.
- Para eliminar las segregaciones no escritas en los ingresos a las empresas
- Para igualar las posibilidades de promoción de las personas
- Para evitar o corregir discriminaciones salariales
- Para establecer medidas reales de conciliación de la vida laboral y familiar
- Para eliminar categorías o trabajos de hombres y mujeres
- Para que se aborden las problemáticas en cada centro de trabajo

¿Qué se debe rechazar en los Planes de Igualdad?

- Cumplir las exigencias legales con acuerdos vacíos de contenido
- Contribuir a una política de marketing para mejorar la imagen de la empresa
- Consolidar exclusiones de hecho
- Justificar criterios empresariales en los ingresos, en las categorías, en las promociones, etc.
- Limitar el Plan de Igualdad a medidas de maternidad o violencia de género
- Asumir ámbitos de aplicación del Plan de Igualdad que imposibiliten una acción sindical eficaz
- Participar en comisiones virtuales

La sección sindical de LAB-ELA apostamos por una igualdad real. En la reunión del 13 de junio de la negociación del plan de igualdad y conciliación hemos presentado, entre otras, las siguientes propuestas:

- ✓ **Oficinas Store e In Touch.** Posibilidad de reducción de jornada solo por las tardes en junio y en septiembre, sin que sea exigible el mínimo de 1/8 de reducción hasta los 12 años.
- ✓ **Reducción de jornada en oficinas Store e In Touch de 1,5 horas en las tardes.** Hasta que el hijo o hija cumpla los 12 años, no solo hasta los dos actuales.
- ✓ **Oficinas S1 y S2.** Garantizar la posibilidad real de reducción de jornada. Bien mediante la cobertura de los jueves a la tarde por otra persona o adaptación del horario de la oficina.
- ✓ **Cursos de postgrado.** Compensación en días de vacaciones o monetaria por las horas dedicadas. Somos una de las pocas entidades que no compensa por esta formación obligatoria.
- ✓ **Formación.** En los exámenes presenciales permiso retribuido el día del mismo.
- ✓ **Paternidad.** Sustitución de las personas que se encuentren suspendidas por paternidad. En caso de no ser sustituidas deberían reducirse proporcionalmente los retos de la oficina.

- ✓ **Desconexión digital.** Limitar la recepción de correos entre las 16:00 y las 7:00 de la mañana. Fin de semana bloqueo del correo electrónico. Desconexión del teléfono en el mismo horario. Adaptar esta desconexión a los horarios especiales (Store, Intouch, etc...)

Desde el 2011 las condiciones de trabajo han variado mucho y el plan de igualdad debe adaptarse a las mismas. Las exigencias en FORMACIÓN de entonces nada tienen que ver con las actuales. Las oficinas S1, IN TOUCH y STORE han crecido. Si nos olvidamos de estos cambios el plan nacerá anticuado.