



A 15 de febrero de 2017

¿QUE ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas, con el objetivo de **alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores tienen la obligación de elaborar y aplicar de un plan de igualdad, y sus medidas deberán ser negociadas, y acordadas, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

¿QUIEN HA FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD?

Las negociaciones para la realización de este Plan comenzaron en Noviembre de 2014.

En este tiempo, se han producido varias reuniones de la empresa con los entonces sindicatos con representación CGT, CCOO, UGT y USO.

La empresa no ha tenido durante estos más de dos años la igualdad como prioridad en su agenda, por lo que se ha retrasado al facilitar la información, ha demorado las reuniones, y en general ha retrasado la elaboración, firma y aplicación del Plan de Igualdad.

Pero finalmente, a fecha **7 de febrero de 2017** se ha procedido a la firma del documento del Plan de Igualdad, destinado a ser aplicado en la empresa Konecta BTO, a nivel estatal, y ha sido firmado por todos los sindicatos convocados.

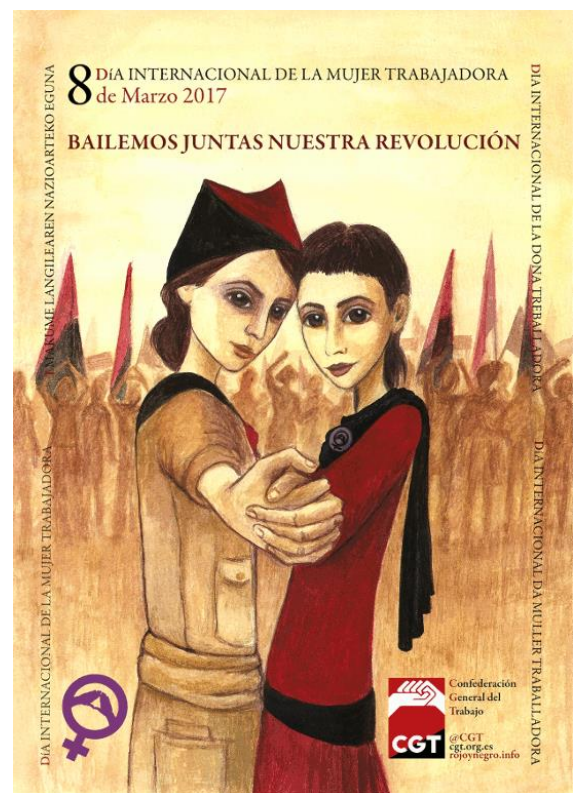
Ya sabéis que CGT no firma cualquier cosa. Pero ello no significa que no firmemos lo que suponga una mejora en las condiciones de los trabajadores y trabajadoras. En este caso **las medidas son beneficiosas, por lo que, aunque el Plan de Igualdad fuera mejorable, hemos firmado el mismo.**

¿QUE MEDIDAS SE INCLUYEN EN ESTE PLAN?

Entre las medidas que se han firmado, y de las cuales podemos hacer uso están las siguientes:

- 7 medidas de Cultura de empresa, comunicación y sensibilización, entre las cuales está formar y sensibilizar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad y **utilización no sexista del lenguaje**. (Todas las medidas de este apartado son propuesta de CGT)
- 7 medidas de Acceso al empleo, entre las cuales está la Revisión del Proceso de selección para eliminar el lenguaje sexista, y las **preguntas no relacionadas con el puesto y potencialmente discriminatorias** (Medida propuesta por CGT)
- 9 medidas de Formación, entre las cuales está realizar **acciones formativas de reciclaje profesional tras bajas de maternidad y paternidad superiores a 3 meses**, para permitir la incorporación al puesto en igualdad de oportunidades.
- 6 medidas de Promoción, entre las cuales está el compromiso de la empresa de que en igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos, se optará por **promocionar al sexo menos representado** en cada departamento o categoría profesional. (Medida propuesta por CGT)

- 3 medidas de Retribución, entre las que está la revisión de los planes de incentivos de cada servicio, condicionándolas a las horas de trabajo efectivas **sin que suponga penalización alguna por el acogimiento a medidas de conciliación.**
- 22 medidas relacionadas con ordenación del tiempo de trabajo, y conciliación con la vida familiar. Entre estas medidas están:
 - Flexibilidad horaria a las madres y padres durante el **periodo de adaptación** de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de Educación Infantil.
 - Que dentro de las 35 horas retribuidas anuales para consultas médicas esté incluido el **acompañamiento a menores de 12 años, y mayores de 65 años** (15 de esas horas en 2017, la totalidad de las mismas, a partir de 2018).
 - También que la **reducción de jornada** pueda ser disfrutada por ambos progenitores a la vez.
 - Que en caso de **parto natural sin hospitalización**, se le aplique el permiso retribuido estipulado en la legislación para familiares hasta segundo grado.
 - Que se **aumente el permiso por nacimiento de hijo/a en 2 días más**, para aquellos padres que disfruten al menos de 3 semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre.
- 8 medidas referentes al acoso sexual y por razón de sexo, entre las que está la elaboración de un nuevo **Protocolo** acorde a estas situaciones (medida propuesta por CGT).
- 14 medidas relacionadas con la violencia de género, entre las cuales está **facilitar la adaptación de jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las trabajadoras víctimas**, para hacer efectiva su protección (Medida propuesta por CGT)
- 8 medidas referentes a Salud Laboral, entre las cuales está la **ampliación en diez minutos más el tiempo de descanso** que tienen establecido las mujeres embarazadas.



Estas son algunas de las medidas que ya podemos exigir como derechos laborales, son vuestras propuestas compañeras y compañeros, las que a CGT nos habéis transmitido y , entre todas constituyen el plan de Igualdad íntegro, de las que desde ayer podemos beneficiarnos TODAS y TODOS.

Seguimos necesitando vuestra ayuda, ya que esto no acaba aquí, el trabajo empieza ahora, ya que debemos entre todas/os, seguir mejorando este Plan de Igualdad mediante la detección de otras necesidades y el cumplimiento del mismo.

En unos días, os ampliaremos más información, pero si te surge cualquier duda puedes contactar en: cgtkonectabto.sev@gmail.com // seccionsindicalmadrid@cgtkonecta.org

GRACIAS POR VUESTRA GRAN COLABORACIÓN COMPAÑERAS/OS