

A CIG-Ensino consegue melloras por riba do convenio coa aprobación do Plan de Igualdade da empresa Aurora, Pilar e Ana SL

Este plan, que beneficiará á práctica totalidade do persoal (186 persoas) das 15 escolas infantís da empresa, recolle, entre outras medidas, un permiso de 20 horas anuais retribuídas para acompañar a consultas médicas a familiares a cargo, o aumento do período de goce do permiso de lactación de 9 a 10 meses, a obrigatoriedade de impartir a formación dentro do horario laboral, mellora da estabilidade laboral para traballadoras con contratos curtos, podendo optar prioritariamente ás novas vacantes que se necesiten na escola, o permiso para acudir con fillos ou fillas con NEAE á adaptación escolar, o impulso da xornada continuada ou a posibilidade de fraccionar os permisos por hospitalización ou enfermidade grave de persoas a cargo.

Despois dunha negociación de tres meses e seis reunións nas que a CIG-Ensino levou sempre a iniciativa conseguíuse chegar a un acordo de mínimos coas outras organizacións e coa empresa que deron como resultado **o primeiro Plan de igualdade asinado neste sector en Galiza, tanto no ensino público coma privado.** Nel recóllense varias melloras con respecto ao convenio de educación infantil, que é polo que se rexe a empresa Aurora, Pilar e Ana SL, propietaria de 15 escolas infantís en toda Galiza, entre elas a do Pino, a única na que a CIG tiña delegada sindical, o que fai aínda se cabe máis meritoria a aprobación deste plan que se estende á totalidade das súas traballadoras.

No acordo, ratificado a finais de xullo, establecece un calendario de implantación das medidas recollidas en dito plan que vai desde o curto prazo,



neste primeiro ano, ata algunha que está prevista máis a longo prazo, e que consiste basicamente nunha avaliación cada 3 ou 4 anos sobre a satisfacción das traballadoras, as súas necesidades en materia de conciliación e propostas de mellora.

Medidas a implantar no primeiro ano acadadas pola CIG-Ensino

- Ampliación do permiso para acompañar a citas médicas do SERGAS a familiares dependentes a cargo a través dunha bolsa de 20 horas anuais retribuídas sen capacidade de ser devoltas nin cambiadas por días de vacacións
- Os cursos e accións formativas da empresa realizaranse sempre durante a xornada laboral, computándose como tempo efectivo de traballo.
- O permiso de lactación ou de coidado no caso de adopción poderá gozarse até o décimo mes
- Posibilidade de flexibilización dos días de permiso por hospitalización ou enfermidade grave de persoas a cargo de forma fraccionada, dentro das marxes de organización interna da escola
- Durante os períodos de adaptación escolar o persoal con crianzas con NEAE poderá ausentarse polo tempo necesario.
- Ante unha nova vacante optarán a mellorar as súas condicións laborais (xornada laboral, contrato...) as persoas traballadoras que xa formen ou xa formasen recentemente parte da empresa
- Impulso da xornada continuada fronte á xornada partida como medida de conciliación.

- O persoal que teña persoas a cargo con discapacidade ou enfermidade grave terán prioridade no cambio de quenda.
- Garantía de que as ofertas de emprego se limiten á descrición exacta do posto de traballo. Abrir as accións formativas para garantir a polivalencia e a rotación do persoal e maiores posibilidades de promoción.
- Formación en materia de igualdade, incluído acoso sexual e violencia de xénero, tanto á comisión de seguimento como ás persoas responsábeis da selección de persoal.
- Promoción prioritaria para as mulleres nas categorías nas que estas supoñan o 25% ou menos, podendo promocionar os homes sempre que non existan candidatas que cumpran os requisitos.
- Garantía por parte da empresa de que todas as persoas que o desexen poidan participar nos procesos de promoción.
- Participación activa na sensibilización en contra da violencia de xénero durante todo o ano, especialmente na semana do 25N.
- Prestación de apoio psicolóxico por parte da empresa ás mulleres acreditadas como vítimas de violencia de xénero.
- Elaboración dun plan de comunicación interna que permita a difusión do Plan de igualdade e do resto de medidas que leve a cabo a empresa neste eido.
- Revisión de toda a documentación sobre prevención de riscos laborais de forma que no seu contido se teñan en conta os factores físicos e psicosociais de homes e mulleres na actividade preventiva da empresa.

Medidas a implantar a medio prazo (de un a tres anos)

- Cada centro de traballo a partir da ficha de postos de traballo que teña elaborada a empresa adaptaraos e ampliaraos con respecto ás particularidades de cada escola infantil.
- Campaña de sensibilización de todo o persoal en materia de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres mediante accións formativas que deberán chegar de forma clara e factíbel e nas que se divulgue o plan de igualdade.
- Prioridade na contratación externa de empresas que acrediten que o seu persoal ten formación nestas áreas.
- Análise estatística anual desagregada por sexo sobre as condicións de traballo incluíndo os tipos de contrato e de xornada laboral.
- Elaboración dunha campaña (cartelaría, emailing, formación...) na que se inclúan os comportamentos constitutivos de de acoso entre outros contidos, o compromiso da empresa de evitar estas situacións, as fases e canles de denuncia, a garantía de confidencialidade e a tipificación das medidas sancionadoras así como a persoa ou persoas ás que dirixirse nestes casos.
- Introducir un módulo de PRL desde a perspectiva de xénero dentro da formación obrigatoria nesta materia.
- Incluír de maneira preventiva campañas de sensibilización para momografías e análises de marcadores prostáticos.

EMPRESAS NAS QUE VAI SER DE APLICACIÓN ESTE PLAN DE IGUALDADE

- Escola Infantil de Pontevedra
- Escola Infantil de Outeiro de Rei
- Escola Infantil San Paio de Vigo
- Escola Infantil de Valga
- Escola Infantil de Viveiro
- Escola Infantil de Becerreá
- Escola Infantil de O Pino
- Escola Infantil de Coristanco

- Escola Infantil de Neda
- Escola Infantil de Cerceda
- Escola Infantil de Vedra
- Escola Infantil de Sada
- Escola Infantil de Lugo M^a Wonenburguer
- Escola Infantil Atalaia - Teis
- Escola Infantil do Hula

OS NOSOS LOCAIS

SANTIAGO (Local Nacional)
Rúa Miguel Ferro Caaveiro 10
15706 Santiago de Compostela
☎ 981 57 68 00 / Fax 981 575 839
santiago@cig-ensino.gal

A CORUÑA
Rúa Alfonso Molina s/n
15007 A Coruña
☎ 981 169 810 / Fax 981 291 735
acorunha@cig-ensino.gal

BAIXO MIÑO
Praza da Guía 3, Baixo
36780 A Guarda
☎ 986 610 465 / Fax 986 610 465
baixomiño@cig-ensino.gal

MORRAZO
Rúa Atranco 19a, Entrechán 1
36947 Cangas
☎ 986 302 987 / Fax 986 302 987
morrazo@cig-ensino.gal

FERROL
Rúa Eduardo Pondal 41-43
15403 Ferrol
☎ 981 358 750 / Fax 981 358 760
ferrol@cig-ensino.gal

LUGO
Ronda da Muralla 58, 2º andar
27003 Lugo
☎ 982 245 023 / Fax 982 2453 891
lugo@cig-ensino.gal

OURENSE
Parque de San Lázaro 12, 4º
32003 Ourense
☎ 988 238 350 / Fax 988 222 855
ourense@cig-ensino.gal

PONTEVEDRA
Rúa Pasantería 1, 2º Esquerda
36002 Pontevedra
☎ 986 861 513 / Fax 986 855 050
pontevedra@cig-ensino.gal

A MARIÑA
Avenida de Galicia 20, 1º
27700 Ribadeo
☎ 982 129 593 / Fax 982 129 593
amarinha@cig-ensino.gal

VAL DE MONTERREI
Rúa Pedro González 5, 1º
32600 Verín
☎ 988 412 345 / Fax 986 411 013
verin@cig-ensino.gal

VIGO
Rúa Gregorio Espino 47, Baixo
36205 Vigo
☎ 986 827 935 / Fax 986 262 844
vigo@cig-ensino.gal

SALNÉS
Rúa Alexandre Bóveda 2, 2º
36600 Vilagarcía
☎ 986 505 323 / Fax 986 505 323
salnes@cig-ensino.gal