

En Madrid, a 2 de diciembre de 2009

**REUNIDOS**

**De una parte, la representación sindical de los trabajadores del Banco Caixa Geral S.A. ostentando la misma los Sindicatos y las personas siguientes:**

- Por COMFIA - CC.OO. : D. Felipe Gutiérrez López  
D. Antonio Fernández Rodríguez y D. Rafael Rubio Merino (por la Sección Sindical en Banco Caixa Geral S.A. )
  
- Por C.I.G.: D. Fernando Bermudez López y D. Xabier Fernández Davila (por la Sección Sindical en Banco Caixa Geral S.A.)
  
- Por CONFEDERACION DE CUADROS Y PROFESIONALES DE BANCA:  
D. Julio Lantes Silva, D. Santiago Aguirre Cavero y D<sup>a</sup> María Celia Tahoces Bastida (por la Sección Sindical en Banco Caixa Geral S.A.)
  
- Por UGT -  
D. Salustiano Monteagudo Hidalgo y D. José Francisco Orgambide Pinto (por la Sección Sindical en Banco Caixa Geral S.A.)

**De otra parte el Banco Caixa Geral S.A. y en su representación D. Victor Manuel López Figueroa (Consejero Delegado), D. Pedro Luis Clemente Mateo (Director de Recursos Humanos) y D. Pedro Lara Vindel (Subdirector de Recursos Humanos).**

**MANIFIESTAN**

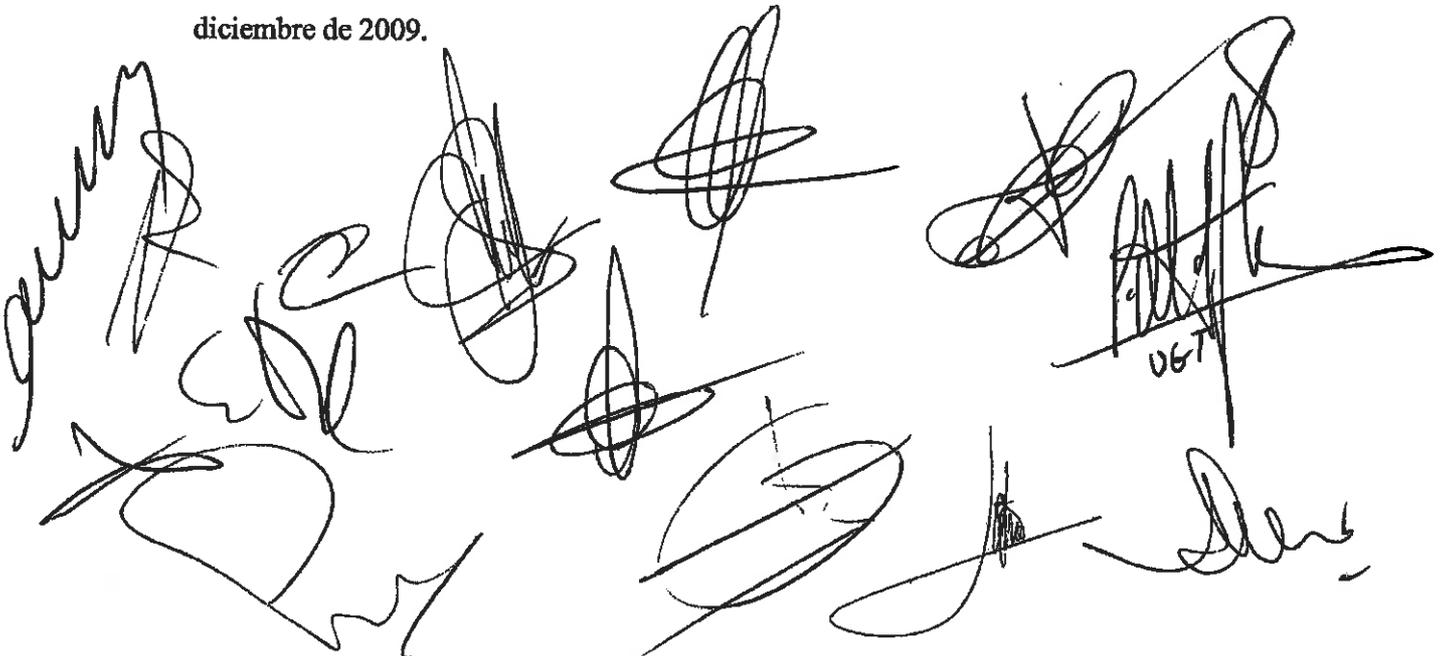
1.- Ambas partes, con la representación que ostentan, se reconocen capacidad legal suficiente para suscribir el presente acuerdo de Plan de Igualdad, para su implantación en la empresa Banco Caixa Geral, S.A.

2.- Que es voluntad de las partes el recoger en este acuerdo el desarrollo de los principios recogidos en la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", y la adopción de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, así como de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En su virtud:

**ACUERDAN**

Suscribir el Plan de Igualdad que a continuación se desarrolla, para su aplicación en la empresa Banco Caixa Geral, S.A. con fecha efecto de entrada en vigor el día 2 de diciembre de 2009.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled. One signature on the right side includes the number '067' written below it.

**PLAN DE IGUALDAD  
EN LA EMPRESA  
BANCO CAIXA GERAL, S.A.**

# INDICE

1. INTRODUCCION

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAL

3. ÁMBITO TEMPORAL

4. DIAGNÓSTICO Y OBJETIVOS

5. OBJETIVOS GENERALES

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

6.1. Estructura Profesional

6.1.1. Acceso al Empleo y Selección de personal

6.1.2. Promoción y Clasificación Profesional

6.1.3. Formación

6.2. Retribución

6.3. Conciliación laboral, personal y familiar

6.3.1. Licencias y Permisos

6.3.2. Prestación complementaria por maternidad y paternidad

6.3.3. Lactancia

6.3.4. Reducción de jornada

6.3.5. Permiso por paternidad

6.3.6. Excedencias

6.3.7. Traslados

6.4. Ordenación del tiempo de trabajo

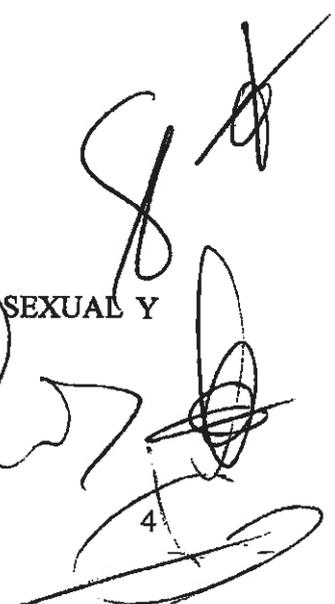
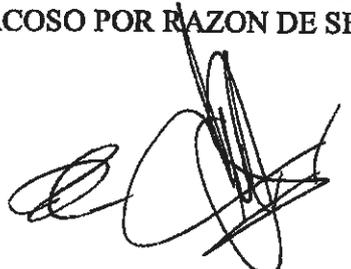
6.5. Prevención del Acoso por razón de sexo y sexual

7. PLAN DE COMUNICACIÓN

8. EVALUACIÓN DE MEDIDAS

**ANEXO I:**

**PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO**



## 1. INTRODUCCION

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real o efectiva.

Banco Caixa Geral viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad de las personas, en el seno de la Empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Por tal motivo, en abril de 2009 se constituyó una Comisión Negociadora formada por la Representación Empresarial y las Representaciones Sindicales de Confederación de Cuadros y Profesionales de Banca, Comfia CC.OO., Confederación Intersindical Galega y Unión General de Trabajadores, con el fin de acordar un Plan de Igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de oportunidades en Banco Caixa Geral.

Como resultado del proceso negociador, se suscribe el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en Banco Caixa Geral los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es un instrumento a largo plazo, flexible, vivo y en constante cambio que evoluciona según lo va haciendo la Empresa y se adapta a los cambios que en esta se produzcan, promoviendo de esta manera la igualdad de oportunidades de una forma ajustada, equilibrada y viable a las transformaciones que se vayan produciendo en la misma.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de Banco Caixa Geral, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

## 3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, es decir desde el 2 de diciembre de 2009 hasta el 1 de diciembre de 2013, fecha en que ambas partes consideran conveniente una revisión o actualización del presente Plan de Igualdad.

#### **4. DIAGNÓSTICO Y OBJETIVOS**

Como punto de partida, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, la Dirección de Recursos Humanos realizó un “*Diagnóstico de la Situación*” sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo y sexual. Con posterioridad, y a petición de los representantes de los trabajadores, se ampliaron más datos de las materias mencionadas para completar el “*Diagnóstico Inicial*”.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Por todo cuanto antecede, se configuran los siguientes objetivos y medidas para cada área de actuación:

#### **5. OBJETIVOS GENERALES**

- a) Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- b) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:
  - i) Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable y similar.
  - ii) Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- c) Evitar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de prevenir que el “género” sea el determinante de este proceso.
- d) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

- e) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Banco Caixa Geral.
- f) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de Banco Caixa Geral.

## **6. ÁREAS DE ACTUACIÓN**

### **6.1.- Estructura Profesional**

#### **6.1.1.- Acceso al Empleo y Selección de personal**

##### **Objetivo 1:**

Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.

##### **Medidas:**

Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del/la candidato/a. Cumpliendo lo anterior se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, experiencia y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo y nivel de que se trate.

Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos/as los/as profesionales que participan o intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de trabajadores/as, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.

Asimismo, todas las ofertas de selección que se publiquen a través de portales de empleo, en el corporativo o externos, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.

Las empresas de selección, empresas de trabajo temporal, colaboradores externos o empresas de intermediación laboral deberán ser informados de los principios y política de reclutamiento y selección que aplica Banco Caixa Geral.

#### **6.1.2.- Promoción y Clasificación Profesional**

##### **Objetivo 2:**

Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción y clasificación profesional.

### **Medidas:**

En los procesos de promoción interna se acuerda establecer instrumentos que favorezcan la participación de todas/os las/os empleadas/os, especialmente a través de los mecanismos existentes en la negociación colectiva:

- Exámenes concurso-oposición.
- Publicación de vacantes en la intranet de la empresa.

Para promover el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna, se establece, como medida de acción positiva, la incorporación de la mujer a los puestos en los que cuenta con menor representación siempre que se den criterios de idoneidad, competencias, experiencia y adecuación profesional.

Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de la vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.

Promover la participación de todos/as los/as empleados/as, sin distinción de sexo, en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, en especial los de desarrollo directivo y detección de potencial.

### **6.1.3.- Formación**

#### **Objetivo 3:**

Potenciar la formación a aquellas personas que se incorporan a la Empresa después de una baja de larga duración y/o excedencia con el objeto de una directa y rápida integración.

#### **Medidas:**

Banco Caixa Geral potenciará la formación y el reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras el ejercicio de derechos de maternidad, paternidad o cualquier otro basado en causas familiares o necesidades de conciliación.

Promover acciones formativas destinadas a la mejora del desempeño profesional, acciones relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando y que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos, la resolución de conflictos, la planificación de actividades, etc.

Se procurará que las actividades formativas encuadradas dentro de este Plan de Igualdad se realicen en horario de trabajo, total o parcialmente, según la modalidad de formación empleada.

Se tratará de facilitar la formación, a través de las modalidades a distancia y on-line, a las personas con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad.

En la Memoria Anual de Formación, se reflejarán las acciones formativas a cada colectivo y se mostrará la información por sexo.

## **6.2.- Retribución**

### **Objetivo 4:**

Establecer distintos criterios en la retribución variable para no desfavorecer a las personas que disfruten de reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad.

### **Medidas:**

Banco Caixa Geral se compromete a continuar aplicando una política salarial objetiva y no discriminatoria, para lo que realizará periódicamente los análisis estadísticos necesarios sobre retribuciones de mujeres y hombres.

A efectos del cálculo de la retribución variable y de acuerdo con la normativa interna de Banco Caixa Geral, las personas con reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad se les adaptarán los objetivos individuales de manera proporcional al período efectivamente trabajado para la no penalización del 100 por 100 de la retribución variable.

## **6.3.- Conciliación laboral, personal y familiar**

### **Objetivo 5:**

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla que conforma Banco Caixa Geral, así como potenciar y sensibilizar a una efectiva corresponsabilidad en las obligaciones familiares.

### **Medidas:**

#### **6.3.1. Licencias y Permisos**

El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:

De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevara a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el/la empleado/a prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

### **6.3.2.- Prestación complementaria por maternidad y paternidad**

La situación económica de prestación complementaria por enfermedad, recogida en el artículo 34 (Enfermedad) del vigente Convenio Colectivo de Banca, será extensible a las situaciones legales de “baja por maternidad” y “suspensión de contrato de trabajo por paternidad” que den derecho a prestación económica de la Seguridad Social.

### **6.3.3.- Lactancia**

Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, correspondiendo una hora por cada hijo/a. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales por hijo/a a continuación del descanso por maternidad.

### **6.3.4.- Reducción de jornada**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 5.5.2 y 5.5.3 de este artículo, corresponderá al/a trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado/a y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

### 6.3.5.- Permiso por paternidad

Con el fin de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares, tanto la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres como otras disposiciones legales, reconocen a los padres el derecho a la suspensión del contrato de trabajo:

- Trece días ininterrumpidos, con motivo del nacimiento de un/a hijo/a, adopción o acogimiento de menores de seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años y bien sean discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

- Ampliación a veinte días ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento.

Esta suspensión es ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

### 6.3.6.- Excedencias

a) En los términos que regula el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia., recogida en este apartado "a", que acrediten de forma fehaciente, con periodicidad semestral, no llevar a cabo actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, mantendrán las condiciones preferenciales de empleados/as en cualquier préstamo que tuviesen concedido, así como las "tarifas de precios, comisiones, condiciones y gastos aplicables a empleados", hasta la finalización del período de excedencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 del estatuto de los Trabajadores, el período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad en la empresa y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y en la misma plaza.

- b) El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El/la trabajador/a en situación de excedencia voluntaria, conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Banca.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la/el empleada/o deberá presentar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

#### **6.3.7.- Traslados**

Contribuir a la protección de la maternidad para que durante los períodos de embarazo y lactancia de hijos menores de nueve meses la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicios, ni cambiarla de puesto de trabajo que impliquen un cambio de municipio o de sus condiciones laborales a no ser que sea aceptado por la trabajadora.

Dentro de las peticiones de traslado se tendrán en cuenta aquellas situaciones como la reunificación familiar y se favorecerá en cualquier caso la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **6.4.- Ordenación del tiempo de trabajo**

El/la trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los siguientes términos o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo recogido en este acuerdo.

Cuando el/la trabajador/a, por motivos de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, podrán autorizarse medidas de flexibilidad horaria diferentes, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento.

Quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, siempre y cuando se den circunstancias familiares excepcionales podrá solicitar el acumular el tiempo de reducción de ésta en períodos vacacionales de los/as hijos/as (según calendario oficial de la Comunidad Autónoma correspondiente) o en los períodos necesarios para su atención, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento.

Se podrá solicitar el acumular el tiempo de reducción de jornada, siempre y cuando se den circunstancias familiares excepcionales, en los períodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento.

Se podrá solicitar Jornada Laboral continua para empleados/as con hijos/as con minusvalía reconocida igual o superior al 33%. El disfrute de esta medida podrá tener duración indefinida siempre que se mantenga esta situación y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho del/la empleado/a trabaje por cuenta propia o ajena. Si los dos progenitores son empleados del Grupo la concesión solo podrá realizarse para uno de los dos, a su elección.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo de Banca. También tendrá derecho a traslado o cambio de puesto de trabajo de manera preferente.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el/la trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos al personal, o anticipos de salario del mes, para atender situaciones de necesidad.

#### **6.5.- Prevención del Acoso por razón de sexo y sexual**

##### **Objetivo 6:**

Prevenir cualquier manifestación de acoso en Banco Caixa Geral.

**Medidas:**

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Igualmente, ambas partes coinciden en que el acoso sexual lesiona los siguientes derechos:

- Derecho a la intimidad.
- Derecho a la dignidad.
- Derecho a la libertad sexual.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derecho a la salud y a la seguridad.
- Derecho al empleo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Banco Caixa Geral tratará el acoso sexual como riesgo psicosocial y realizará acciones específicas para prevenirlo en todos los niveles de la empresa.

En base a lo anterior, se procede a reproducir en el Anexo I del presente Plan de Igualdad el procedimiento existente para el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**7. PLAN DE COMUNICACIÓN**

**Objetivo 7:**

Informar a los empleados de las medidas del Plan de Igualdad y utilización de un lenguaje no sexista en el seno de la empresa.

**Medidas:**

Banco Caixa Geral consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, pondrá a disposición de sus empleados/as el presente Acuerdo en la Intranet Corporativa.

En el lenguaje se buscará favorecer el uso de términos y elementos libres de sexismo, superando el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres. Es preferible el esfuerzo consciente por buscar una opción libre de sexismo, mientras sea lingüísticamente aceptable, que quedarse en el terreno de lo tradicionalmente aceptado, pero de efecto discriminatorio.

A modo de guía, se enumeran una serie de normas que se han de tener en cuenta a la hora de redactar cualquier tipo de documento:

1.	No utilizar el lenguaje solo y exclusivamente en masculino. Utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, expresiones impersonales, etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres.
2.	Nombrar siempre que sea necesario a mujeres y hombres, de manera igualitaria.
3.	Nombrar los puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos.
4.	Potenciar que en los documentos administrativos y en la comunicación interna de la Empresa y de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as se utilice también un lenguaje no discriminatorio.
5.	Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. Cuidar, por ejemplo, que las medidas de conciliación vaya dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores/as.

## **8. EVALUACIÓN DE MEDIDAS**

### **Objetivo 8:**

Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas adoptadas.

### **Medidas:**

Con el fin de poder hacer el oportuno seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se constituirá una "Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación" de naturaleza paritaria que estará integrada por un máximo de cuatro miembros de cada una de las dos representaciones (Empresa y R.L.T.) y se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran. Durante el primer año, desde la firma del presente Plan de Igualdad, las reuniones serán semestrales.

A dicha Comisión se le facilitará semestralmente la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en Banco Caixa Geral y desarrollo del presente Plan de Igualdad.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de Banco Caixa Geral, para lo que, de manera anual y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

A efectos estadísticos la Empresa facilitará información a los miembros de la Comisión de Igualdad de los casos de acoso sexual que se hayan producido. Ahora bien, de la solución y medidas adoptadas en cada caso se informará siempre y cuando las/os empleadas/os afectados presten su consentimiento.

---

*[Handwritten signatures and scribbles]*

## ANEXO I

### **PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO**

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

La Empresa y Representación Sindical coinciden en que el acoso sexual lesiona los siguientes derechos:

- Derecho a la intimidad.
- Derecho a la dignidad.
- Derecho a la libertad sexual.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derecho a la salud y a la seguridad.
- Derecho al empleo.

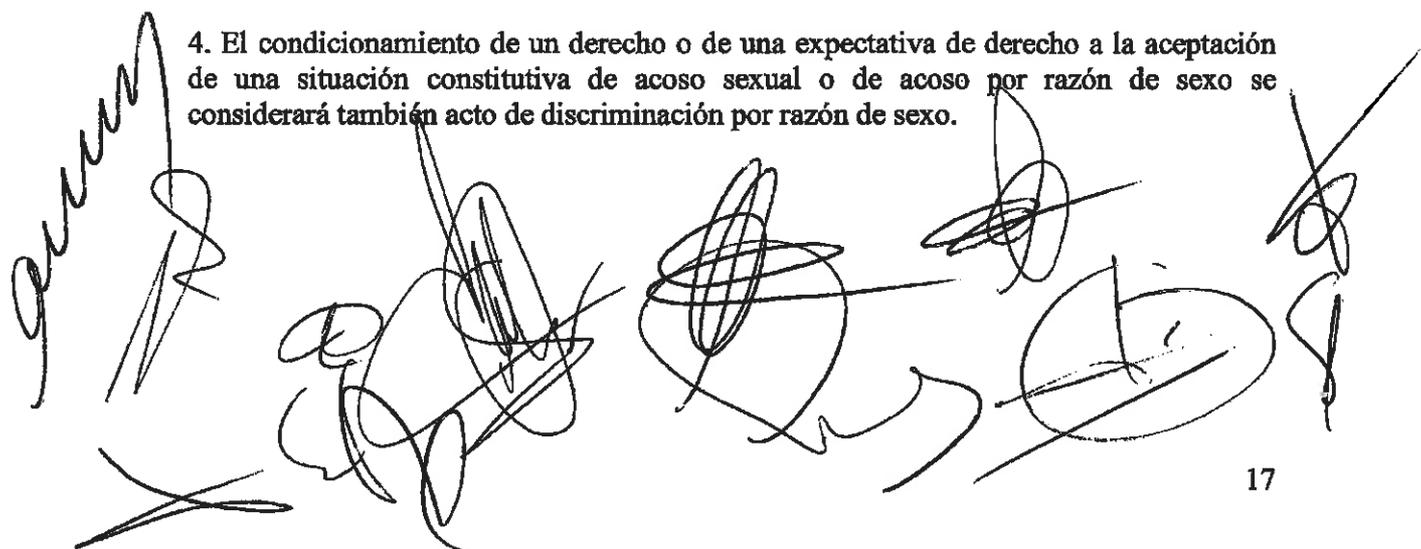
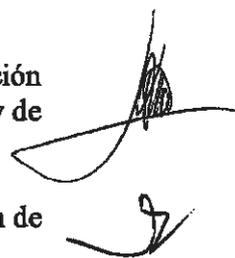
#### **Definición de acoso sexual en la Ley 3/2007 de Igualdad (artículo 7)**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



### Conclusiones de la anterior definición

De dicha definición se extraen las siguientes conclusiones:

- La principal característica del acoso sexual es que es ofensiva por parte de la persona objetivo del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. Un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual.
- Por la misma razón no hay un catálogo cerrado de conductas, pudiendo ser éstas verbales, no verbales o físicas, pero siempre ofensivas para la persona que las recibe, pero a título de ejemplo podríamos señalar: observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual, o actitudes que se asocien a la mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos requerimientos o proposiciones, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces que supongan una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual, cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/a trabajador/a por razón de su sexo.
- Las conductas de acoso sexual se producen en el ámbito de la organización y dirección de la Empresa, incluso las conductas que se realizan fuera del lugar y horas de trabajo si se mantienen en conexión con el trabajo y la repercusión de la conducta alcanza el ámbito del trabajo.
- Las conductas de acoso sexual se consideran siempre discriminación directa por razón de sexo.
- La propia definición distingue dos tipos de acoso sexual: Acoso sexual de intercambio y acoso sexual ambiental.

### Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual

Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para poder decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal, o el personal directivo de la Empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

En este tipo de acoso, la aceptación o negativa del requerimiento de carácter sexual implica, explícita o implícitamente, un condicional para la contratación, el mantenimiento del empleo, posibilidades de ascenso o mejora, suponiendo el rechazo un perjuicio para la persona acosada.

### **Acoso sexual ambiental**

Es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo, y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, el traslado, etc.. Pero hay que tener en cuenta que generalmente, al afectar negativamente el entorno y el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona acosada y, derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo que sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la Empresa.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el/la destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el entorno laboral.

### **Procedimiento**

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la Empresa.

#### **Denuncia:**

La denuncia podrá ser presentada directamente, ante la Dirección de Recursos Humanos del Banco, por la persona afectada o a través de su Representación Sindical, de terceras personas que tuvieran conocimiento de la situación, o a instancias de la Representación Sindical cuando sean conocedoras de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual.

La denuncia se deberá establecer preferentemente por escrito o de cualquier otro medio en el cual conste fehacientemente la voluntad de denunciar y se hará una exposición suficiente de los hechos y de los efectos que el acoso haya tenido para la persona acosada.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de "expediente informativo" por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

**Medidas cautelares:**

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante o del denunciado.

**Representación Sindical:**

Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación de los/as Trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, garantizando a estos últimos la interlocución y representación de la persona afectada e información en todo momento acerca del expediente informativo.

**Trámite de audiencia:**

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante el trámite de audiencia se garantizará la asistencia de la Representación Sindical, si así lo requiere la persona afectada.

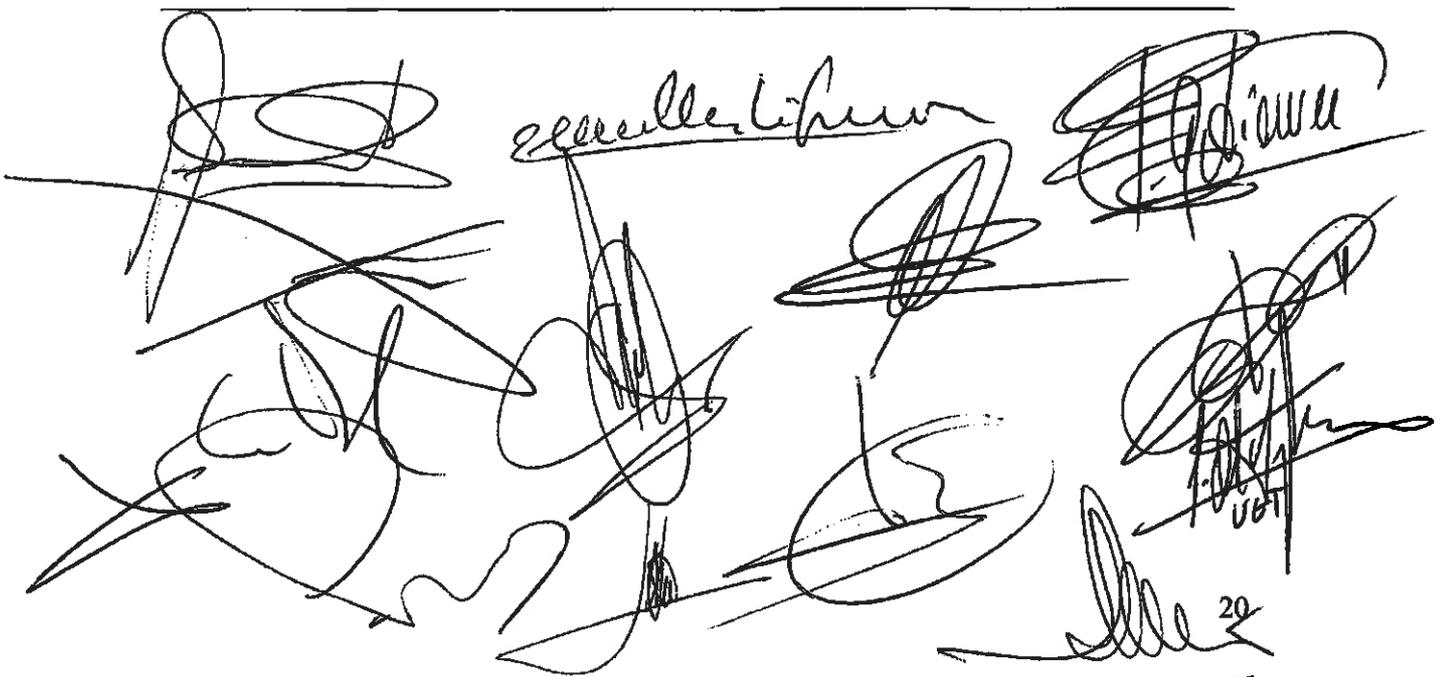
**Resolución:**

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

**Sanción:**

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Banca.

---



The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. One signature in the upper middle is clearly legible as 'Eusebio Linares'. To its right is another signature that appears to be 'J. Linares'. Below these are several other illegible signatures and scribbles. In the bottom right corner, there is a small handwritten number '20'.