

PLAN DE IGUALDAD

I. INTRODUCCIÓN.

El 22 de marzo del 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. Por otra parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Pekín de 1995.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El artículo 45 de la ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar con los representantes legales de los trabajadores un Plan de Igualdad. Éste estará formado por un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y de acción positiva.

El artículo 7 párrafo 13 de la Ley de Igualdad, define como muy grave "no cumplir las obligaciones que en materia de Planes de Igualdad

establezca el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio Colectivo que sea de aplicación”.

II. DIAGNÓSTICO PREVIO.

Con carácter previo se elaboró por una firma de prestigio un diagnóstico de la situación actual de Caixa Penedès en materia de plantilla y retribuciones, que permitiese a las partes negociar el presente Plan de Igualdad teniendo en cuenta un punto de partida, y a partir de él dirigir los esfuerzos a mejorar la situación desde una perspectiva realista y a la vez ambiciosa.

El diagnóstico previo se acompaña al Plan de Igualdad como Anexo I.

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Una vez analizado el diagnóstico inicial de la situación de la Entidad, y teniendo en cuenta que su validez futura dependerá de su actualización periódica, los objetivos principales del Plan de Igualdad serán los siguientes:

- 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.
- Garantizar la Igualdad de oportunidades en la empresa, a través de la creación de la Comisión de Igualdad que realizará el seguimiento y control de la aplicación del principio de Igualdad de oportunidades y de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de Igualdad de oportunidades en el trabajo y sensibilizar a toda la plantilla, mediante la comunicación periódica que establezca el comité de igualdad de las acciones que se lleven a cabo (informes de situación, formación, etc.) con objetivo de implicación de todo el personal.
- Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a lugares de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios, sea cual sea el origen, cultural, social o familiar, que se puedan dar a la Entidad.

- Aplicar medidas correctoras para conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional en nuestra entidad.
- Garantizar que la gestión del departamento de RRHH será conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer un protocolo de actuaciones que vele por la no discriminación de género, de procedimientos y medidas en contra del acoso sexual, mobbing y la violencia de género.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, mediante un conjunto de medidas positivas, que mejoren los derechos de los trabajadores y trabajadoras establecidos en la normativa general y del sector de Cajas de ahorros, y a su vez promover prácticas y conductas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho.
- Consideración de las situaciones específicas de las mujeres con riesgo en el embarazo.
- Garantizar planes de formación para los colectivos que lo precisen.
- Proporcionar formación adecuada a aquellas personas que lo necesiten.

IV. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

1) SELECCIÓN.

- Se garantizará plenamente que los procesos de selección de la Entidad no vulneren el principio de igualdad, con el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad.
- Se fomentará y sensibilizará en los principios de la igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que participen en el proceso de selección y contratación.
- En las entrevistas de selección no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal, sólo la calificación del candidato o la candidata en el cargo a desarrollar.

- Las ofertas de ocupación estarán basadas en los datos y condiciones objetivas de los puestos de trabajo. Se evitará el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales.
- La representación sindical estará informada de todo el proceso de selección.

2) CONTRATACIÓN.

- La Entidad fomentará la contratación indefinida de las mujeres, en caso de existir una desigualdad con la de los hombres.
- En las zonas de expansión, la Entidad se compromete a realizar contrataciones indefinidas con igualdad de representación entre hombres y mujeres, siempre y cuando lo permita el mercado laboral.
- Caixa Penedès facilitará el acceso de las mujeres a todos los niveles profesionales procurando la máxima paridad en cada uno de ellos.

3) FORMACIÓN.

- La entidad garantizará que los cursos de formación para la promoción interna serán ofrecidos con criterios de equidad y proporcionalidad.
- Caixa Penedès fomentará el uso de las nuevas tecnologías y del aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar. Los cursos presenciales procurarán programarse preferentemente dentro de la jornada laboral.

4) DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- La Entidad garantizará que no existirá ningún tipo de discriminación por razón de género en el desarrollo y promoción profesional.
- La Entidad establecerá los mecanismos adecuados para que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la promoción, de manera objetiva y sin discriminación. La promoción interna de la

Entidad se realizará mediante criterios claros, objetivos y no discriminatorios.

- La entidad se compromete a no fomentar la cultura de la disponibilidad, a primar el rendimiento y la capacidad, para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para conciliar.
- En los proyectos abiertos como el PDX o similares, se fomentará la igualdad de oportunidades.
- La Entidad cree en la igualdad de oportunidades y por esta razón, se mantendrá al corriente a la representación laboral en todos los proyectos de creación y modificación de puestos de trabajo.
- Que la representación sindical estará informada en todo momento de las promociones subjetivas y objetivas que se realicen a la Entidad.
- Los procesos de promoción por capacitación mediante convocatoria periódica de oposiciones estarán basados en una política de transparencia, objetividad y rigor en el cumplimiento de la normativa aplicable.
- La Entidad asume el compromiso de mantener en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas basadas en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad es ocupado por el candidato o candidata más adecuado, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.
- La Entidad garantizará que en las promociones de libre designación sólo se tendrán en cuenta criterios de mérito y capacidad.

5) RETRIBUCIONES.

- La Entidad garantizará la no discriminación salarial para los dos sexos.
- Caixa Penedès regulará una política retributiva clara y transparente, para evitar discriminaciones por razón de género.

- Se realizarán estadísticas periódicas de retribución media total y por género.

6) INFORMACIÓN, DOCUMENTOS Y CULTURA ORGANIZATIVA.

- Se garantizará que en todos los escritos que se realicen no existirá ninguna forma expresa sexista y se promoverá el lenguaje de igualdad entre hombre y mujeres.
- La Entidad garantizará la revisión de todos los textos ya publicados, que estén a disposición de ser consultados, para promover un lenguaje no sexista y que se observe la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

7) MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Dentro del Plan de Igualdad, como una parte esencial del mismo, se pactan una serie de medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se adjunta el mencionado Pacto como Anexo II.

8) PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Asimismo, se pacta un Protocolo para prevenir cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo.

Se adjunta el mencionado pacto como Anexo III.

V. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

1. CONCEPTOS.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, con la pretensión de llegar a lograr en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de eliminar la discriminación por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad es el organismo que da cumplimiento a los objetivos del Plan de Igualdad, estará constituida por la representación sindical y de la dirección, que son los que se encargarán de llevar a cabo las tareas que se encomienden a la Comisión y de informar al resto de la plantilla.

Estará formada por tres componentes de la empresa y cuatro de los representantes sindicales (atendiendo a la proporcionalidad de cada sindicato en el Comité Intercentros). Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable de cinco miembros.

2. OBJETIVOS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y de desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a lugares de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios, sea cual sea el origen, cultural, social o familiar, que se puedan dar en la Entidad.
- Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional en nuestra entidad.
- Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas contra la discriminación por razón de género, recogidas en un protocolo de actuaciones para estos casos.
- Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género.
- Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social, fomentando el uso de los derechos de

conciliación entre los hombres. La consecución de estos nuevos derechos será de igual aplicación para las parejas de hecho.

- Consideración de las situaciones específicas de las mujeres embarazadas con riesgo en el embarazo.

3. RECURSOS.

La Comisión de Igualdad contará con unas instalaciones, equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos y desarrollar las funciones que le han sido encomendadas.

4. FUNCIONES.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Hacer el seguimiento de que se cumpla todo el pactado en el Plan de Igualdad.
- Aclarar aquellos puntos del plan de igualdad que sean susceptibles de interpretación.
- Actualizar anualmente el diagnóstico por género y nivel.
- Mejorar aquellas partes que queden, por circunstancias del mercado o de la legislación, obsoletas.
- La Comisión de Igualdad se reunirá cada tres meses para poder hacer un seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad, y comprobar la evolución de la plantilla.
- Anualmente se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad. De esta forma se podrá controlar mejor su desarrollo y verificar su cumplimiento.
- En el caso de que alguna de las partes de la Comisión considere que no se cumple el objetivo del plan de Igualdad, podrá proponer una revisión y nuevo redactado del Plan, con el fin de mejorar su aplicación.
- La Comisión de Igualdad será la responsable de gestionar la bolsa asistencial.

- Otras circunstancias que puedan surgir.

5. DOCUMENTACIÓN.

En los artículos 8.3 y 64 ET y en el artículo 6 del RD 1844/1994 se obliga a la empresa a facilitar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras la siguiente documentación:

- Copia básica de todos los contratos (tipos de contrato, categoría profesional, salario base y complementos, periodicidad del pago, duración y distribución de la jornada, tiempo de goce de las vacaciones y las formas de retribución).
- El censo laboral con: sexo, edad, antigüedad y categoría profesional de los hombres y mujeres y su fecha de asignación a la mencionada categoría.
- Las decisiones empresariales sobre los planes de formación.
- Las decisiones empresariales en la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Información de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Dar a conocer al menos de manera trimestral, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, el número de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales y sus consecuencias y proporcionar información sobre el sexo de las personas que trabajan a la empresa, el número de días por incapacidad y enfermedad profesional de hombres y mujeres, así como información de las reducciones de jornada por maternidad/paternidad.

La Dirección proporcionará en cada una de las reuniones o cuando se le pida los datos anteriores obligados por ley, así como los siguientes datos que se precisasen para realizar un correcto seguimiento de los objetivos del presente plan:

- El número de hombres y mujeres contratados en la entidad, contratos temporales e indefinidos, especificando a los niveles que acceden y el cargo que ocupen. Esta documentación será facilitada cada trimestre.

- Las promociones profesionales de los dos sexos realizadas en el último semestre, donde figurará el cargo que ostenta y el nivel profesional al cual pertenece.
- Los trabajadores y trabajadoras escogidos para realizar el PDX o similar, aquéllos que los superan, los que abandonan voluntaria o forzosamente y los cargos y niveles profesionales a los cuales han accedido después de finalizar el curso.
- En caso de oposiciones, el número de trabajadores y trabajadoras que se presentan, las personas que lo superan por sexos y si se les ha proporcionado un puesto de trabajo adaptado a su nueva categoría profesional.
- Enumerar los trabajadores y trabajadoras que han recibido la formación adecuada a distancia o presencial por sexos.
- Facilitar los datos, por género, del uso entre la plantilla de los derechos de conciliación:
 - Permisos de maternidad y paternidad.
 - Permisos de lactancia.
 - Excedencia para el cuidado de menores, el tiempo y las prórrogas que soliciten
 - Mujeres embarazadas con riesgo del embarazo, si están de baja y si no las medidas que se han aplicado.
 - Personal que goza de permisos retribuidos y no retribuidos.
- Otros datos que se puedan necesitar para el control y asesoramiento de los miembros de la Comisión de Igualdad.

ANEXO II

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- 1) Maternidad y paternidad
- 2) Excedencias
- 3) Ordenación del tiempo de trabajo
- 4) Permisos retribuidos
- 5) Permisos no retribuidos y bolsa asistencial
- 6) Prestaciones económicas
- 7) Violencia de género
- 8) Parejas de hecho

- 1) Maternidad y paternidad

TRASLADOS

La empleada, durante el embarazo y periodo de lactancia, podrá solicitar la asignación a una oficina más próxima al domicilio, y la entidad procurará atender la petición siempre y cuando sea posible. Siguiendo el mismo criterio, después del embarazo o lactancia la empleada podrá permanecer en la oficina donde haya sido trasladada.

MATERNIDAD

La Entidad procurará atender las solicitudes de las trabajadoras o trabajadores que quieran gozar del descanso por maternidad bajo el régimen de tiempo parcial, en los términos establecidos legalmente.

En los casos de partes prematuros en que el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el descanso por

maternidad se ampliará tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de 14 semanas adicionales.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender la actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad (trabajadores sujetos al RETA), el otro progenitor tendrá derecho a suspender el contrato por el periodo que hubiese correspondido a la madre.

PATERNIDAD

De acuerdo con lo establecido a la Ley Orgánica 3/2007, el padre u otro progenitor tendrá derecho a un periodo de suspensión del contrato de 13 días naturales continuados en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de menores de 6 años. El mencionado periodo se ampliará en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La duración de la suspensión por paternidad se incrementará de acuerdo con la siguiente escala:

AÑO	DÍAS AMPLIACIÓN	TOTAL DÍAS
2009	1	14
2010	2	15
2011	3	16

LACTANCIA

El permiso de lactancia acumulado contemplado al artículo 38 letra g del Convenio Colectivo de Cajas se amplía de 10 a 12 días naturales, manteniendo los 5 días hábiles posteriores no acumulables.

Con respecto a éstos 5 días hábiles a gozar durante el primer año de vida de los recién nacidos, las partes recomiendan a los empleados interesados que reserven su utilización para supuestos de necesidad como los siguientes:

- Enfermedad de los menores.
- Visitas al pediatra.

En el bien entendido que si no los necesitan para los mencionados supuestos, podrán disfrutarlos cuando lo consideren conveniente, siempre dentro del primer año de vida del recién nacido.

En caso de parto múltiple, la duración del permiso de lactancia acumulado se incrementará de forma proporcional por cada hijo a partir del segundo.

2) Excedencias

Además de los supuestos previstos en el artículo 58 del Convenio Colectivo, se añade un nuevo supuesto de excedencia por motivos solidarios. Se podrá solicitar para colaborar de forma activa con una ONG reconocida oficialmente, por un periodo máximo de 1 año y con derecho de reingreso a la misma Zona a la finalización.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia 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 y de empleadas en cualquier préstamo que tuviesen concedido, hasta la finalización del periodo de excedencia.

En los supuestos de excedencia por atención de hijos o hijas o familiares dependientes, el empleado o empleada tendrá derecho a cobrar los incentivos de la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año de la solicitud, conforme al grado de consecución conseguido, ponderado sobre el total anual.

3) Ordenación del tiempo de trabajo

VACACIONES

Cuando el periodo de vacaciones planificado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras (en adelante, ET), se tendrá derecho a gozar las vacaciones en una fecha distinta, a continuación del permiso de maternidad, incluso habiendo acabado el año natural a qué correspondan.

Fuera de los casos contemplados en el párrafo anterior, se acuerda el derecho a gozar las vacaciones del año en curso a continuación de los descansos por maternidad y/o lactancia, hasta un máximo de dos semanas, con independencia de los criterios de mayor nivel y antigüedad establecidos al artículo 35.2 del Convenio Colectivo.

REDUCCIÓ DE JORNADA

El empleado o la empleada que por razones de guarda legal tenga a su cargo un hijo menor de 10 años o familiar dependiente reconocido oficialmente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, sin límite mínimo y como máximo de la mitad de la jornada.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada por atención de hijo o hija o familiar dependiente tendrán derecho al cobro íntegro de las ayudas de guardería y formación de hijos o hijas, y no saldrán perjudicados a la hora de calcular la retribución variable ni la asistencia, si es el caso, al viaje convención.

A efectos de cálculo de los importes máximos en la concesión de préstamos, la retribución del personal en reducción de jornada por los motivos mencionados se considerará como si trabajasen a jornada completa.

FLEXIBILIDAD HORARIA

Los empleados o empleadas que tengan a su cargo hijos o hijas menores de 10 años o familiar dependiente con quién convivan reconocido oficialmente, podrán gozar de flexibilidad en la hora de entrada o salida del trabajo, manteniendo la jornada continuada y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas y de servicio de la Entidad.

La flexibilidad se concreta en media hora diaria de entrar (de 8:00 a 8:30 horas) y salir (de 15:00 a 15:30 horas) más tarde del trabajo.

En el caso de centros de trabajo con 3 o menos empleados o empleadas, sólo una persona podrá hacer uso de este derecho. Si hay más de una que lo solicite, se aplicará una rotación anual (de septiembre a septiembre) comenzando en primer lugar el empleado o empleada con hijos o hijas de mayor edad, siempre y cuando no sea posible por motivos organizativos reubicarlo en otra oficina con más empleados o empleadas.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la entidad solicitaran flexibilidad horaria por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos o de ellas podrá hacer uso del derecho. En caso de discrepancia entre los solicitantes, corresponderá a la Comisión de Igualdad decidir quién de ellos podrá disfrutar del derecho, atendiendo a criterios como la convivencia con el o la menor, quién de los solicitantes ostente su custodia, u otros similares.

4) Permisos retribuidos

Los permisos establecidos al artículo 38 del Convenio Colectivo se mejoran en los siguientes supuestos:

1. Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos o hijas: 5 días hábiles, en lugar de los 3 actuales.
2. En caso de parto múltiple de 3 o más hijos o hijas, o nacimiento o adopción de hijos o hijas con un grado de disminución igual o superior al 33 %, el empleado o la empleada podrá gozar de un permiso retribuido que se prolongará desde el final del permiso de maternidad hasta que el recién nacido cumpla 12 meses de edad.

Si dos empleados o empleadas tienen derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos o ellas podrá hacer uso.

5) Permisos no retribuidos y bolsa asistencial

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Se acuerda dejar sin efecto el actual artículo 39 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (permisos sin sueldo), siendo sustituido íntegramente por la norma insertada a continuación, la cual lo mejora globalmente y en su conjunto.

Los trabajadores y trabajadoras de Caixa Penedès podrán gozar de permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

- Adopción internacional.
- Tratamiento por técnicas de reproducción asistida.
- Accidente o enfermedad graves, hospitalización prolongada o curas paliativas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando el pariente conviva con el empleado.

- Para la finalización de masters o doctorados.

El disfrute de los permisos se ajustará a los siguientes requisitos:

- Que el empleado haya superado el periodo de prueba en la Entidad.
- Duración máxima de 6 meses.
- Reserva de puesto: reingreso automático al mismo puesto de trabajo una vez finalizado el permiso.
- Una vez disfrutado un permiso de este tipo no se podrá volver a solicitar hasta pasado un período de dos años, limitación que no operará en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización prolongada o curas paliativas de parientes.
- El empleado o empleada deberá justificar cumplidamente las causas y circunstancias del permiso solicitado.

Fuera de los supuestos mencionados, la concesión de permisos no retribuidos será potestad discrecional de la entidad.

BOLSA ASISTENCIAL

Se crea una bolsa o crédito de días retribuidos, para atender económicamente, total o parcialmente, los permisos no retribuidos disfrutados por necesidades familiares extraordinarias, derivadas de accidente o enfermedad graves, hospitalización prolongada o curas paliativas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, previstos en el apartado anterior.

La bolsa de asistencia constará de un total de 36.000 euros anuales, los cuales serán distribuidos por la Comisión de Igualdad entre los beneficiarios o beneficiarias de permisos no retribuidos que lo soliciten. Si las peticiones exceden la bolsa de asistencia, la Comisión deberá decidir su asignación atendiendo criterios de necesidad económica y gravedad del hecho causante.

La Comisión de Igualdad dictará las normas necesarias para regular el procedimiento de petición a la bolsa asistencial.

6) Prestaciones económicas

a) Natalidad.

Por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, se acuerda que pase de los actuales 60 euros a 540 euros.

b) Ayuda de guardería y para la formación de hijos o hijas de empleados o empleadas.

Las ayudas económicas actualmente establecidas en los artículos 58 y 59 del Convenio Colectivo quedan fijadas en los siguientes importes:

		2009 (€/año)	2010 (€/año)
Ayuda Guardería		840	890
Ayuda Formación hijos o hijas	Régimen general	510	520
	Minusválidos	3.140	3.240

Queda absorbida la actual ayuda económica de Reyes. Se garantiza el mantenimiento de un diferencial de 40 € por encima de los importes que en cada momento fije el Convenio Colectivo.

7) Violencia de género

Se establecen las siguientes medidas para facilitar la conciliación de los empleados y empleadas víctimas de violencia de género:

- Acceso a jornada reducida o jornada flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente, con derecho de reserva del antiguo puesto durante un periodo de seis meses.
- Posibilidad de suspensión del contrato entre 6 y 18 meses.
- Las ausencias y faltas de puntualidad se considerarán justificadas, si así lo acreditan los servicios públicos sociales o de salud.
- Se flexibilizarán los criterios de concesión de préstamos o anticipos.
- Permiso no retribuido de 3 meses en aquellos casos en que se haga necesario alejarse del domicilio familiar.
- Posibilidad de recolocación en una oficina próxima al centro de acogida, si es el caso.

8) Parejas de hecho

Todas las medidas de conciliación se aplicarán sin ninguna distinción a las parejas de hecho que se encuentren debidamente registradas en un registro público.

Sin embargo, el permiso de 15 días naturales en caso de matrimonio (artículo 37.3 letra a del ET) y el premio económico por matrimonio que otorga Caixa Penedès, sólo se podrán disfrutar y cobrar, respectivamente, una sola vez por constitución de pareja de hecho en toda la vida laboral del empleado o empleada. Igualmente, si una pareja de hecho que ha disfrutado del mencionado permiso o ayuda contrae posteriormente matrimonio, no podrá solicitarlas de nuevo.

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CAJA DE AHORROS DEL PENEDÈS

1r.- PRINCIPIOS GENERALES

El acoso sexual y por razón de sexo son conductas que vulneran directamente la dignidad de la persona y, además, contaminan el entorno laboral y pueden afectar la salud, la confianza y el rendimiento laboral de aquéllos que las sufren. También pueden tener un efecto negativo sobre otras personas que no las sufren pero que son testimonios de estas conductas. El acoso crea objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias pero también pueden ser consideradas delitos.

Caixa Penedès no tolerará ni permitirá estas conductas y serán consideradas una infracción laboral muy grave de conformidad con lo que dispone el actual artículo 80 del convenio colectivo del sector (o aquél que pueda sustituirlo en el futuro).

Es preciso subrayar que es responsabilidad y obligación de todos los empleados de la entidad evitar estas conductas indeseables, y los jefes deben asumir un papel activo en este sentido para evitar que se produzcan en el ámbito de su responsabilidad. Igualmente, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán que prevenir el acoso sexual y por razón de sexo con la sensibilización de la plantilla en esta cuestión e informar a la entidad de las conductas de dicho tipo de las que puedan tener conocimiento.

Se establecerá un protocolo de actuación específico para la presentación y tramitación de quejas o denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo que procurará analizar y resolver internamente estas situaciones, con criterios de eficacia y celeridad, y siempre con el respeto debido a la confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas.

2n.- CONCEPTOS

De conformidad con lo que dispone el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es acoso sexual cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el objetivo o provoque el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El Acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona de las cuales es objeto. Es preciso tener muy presente que un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso sexual.

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

Acoso sexual o por razón de sexo son conductas discriminatorias. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo también será considerado un acto discriminatorio por razón de sexo.

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del trabajo, en la selección previa a la relación contractual, o durante el transcurso de la relación laboral. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

Tipos de acoso.

- a) Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o el sometimiento de una persona a esta conducta se utiliza, implícitamente o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad de su trabajo, a la promoción profesional, al salario, etc.
- b) Acoso ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de algún tipo con la empresa. Como ejemplo de dicho tipo de conductas, se pueden citar la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

Formas de expresión del acoso sexual y de género en el trabajo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual y de género las siguientes conductas:

- Observaciones, sugerencias, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad del puesto de trabajo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Llamadas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- Exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías e imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidos y que afecten la indemnidad sexual.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

Es preciso tener en cuenta que este tipo de conductas pueden darse tanto entre compañeros y compañeras como entre responsables y subordinados, pero que tienen siempre la característica común de ser actuaciones no deseadas por el destinatario.

3r. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN.

Con el objeto de prevenir, disuadir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual en la empresa, los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

- Colocar un ejemplar permanentemente en el Portal de Intranet de la Entidad.
- Publicar su contenido a través de los medios de comunicación de la empresa.

Además, la Dirección de la Entidad, en colaboración con la Comisión que se creará a partir de este protocolo, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre el personal de la empresa promoviendo jornadas y debates, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se haga necesaria para el cumplimiento del fin de este protocolo.

4t. RECURSOS.

Para poder alcanzar una negociación que cumpla los objetivos de controlar, prevenir y solucionar los casos de acoso sexual, debe elaborarse una propuesta que contemple el consenso entre los sindicatos y la empresa por la solución final de los casos y, a la vez, facilite a la víctima soluciones ágiles y satisfactorias. Por ello, se propone la creación de una Comisión para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.

Dicha Comisión estará formada por tres componentes de la empresa y tres de la parte social (propuestos por los sindicatos representativos).

Será función de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y de las personas que en ella trabajan, con la voluntad de resolver este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.

Cualquier persona que forme parte de la Comisión, involucrada en un procedimiento de acoso o afectado por relación de parentesco, de amistad o de enemistado manifiesta, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuese la persona denunciada, quedará invalidada por cualquier procedimiento hasta la

resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente la sustituirá al objeto de restaurar la paridad de la Comisión.

5è. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES.

Las atribuciones de la Comisión serán:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual.
- b) Llevar a cabo una investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, a cuyo fin dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiese tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, teniendo que prestar todos los empleados y empleadas la colaboración que por parte de la Comisión se pida.
- c) Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluya los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, si es el caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, la cual será debidamente informada.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual.
- f) Velar por las garantías incluidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otras que pudiesen derivarse de la naturaleza de sus funciones y de aquello que contempla el presente Protocolo.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en dos de sus miembros las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante la Comisión, siempre y cuando ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, mantendrá las reuniones con los implicados que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, si es el caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la Entidad de aquellas medidas que resulte conveniente adoptar.
- Remitir a la Comisión informe preliminar.

6è. PROCEDIMIENTO.

El procedimiento debe ser ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; además, procurará la protección suficiente de la víctima en cuando a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Este procedimiento no impide la utilización paralela o posterior, por parte de la víctima, de vías administrativas o judiciales.

7è. DENUNCIAS Y QUEJAS.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún caso de acoso sexual o de género podrán denunciar personalmente o por medio de terceros, de forma verbal o escrita, al presunto agresor ante la Comisión.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad de dicha denuncia y, si encuentra motivos suficientes que la justifiquen, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona a cualquier miembro de la comisión.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la Empresa o alguno de sus representantes, se tendrá que enviar de forma inmediata dicha denuncia al Secretario o Secretaria de la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice su confidencialidad.

8è. MEDIDAS CAUTELARES.

En los casos de denuncia de acoso sexual y por discriminación de género, y hasta el cierre del procedimiento, la Comisión podrá establecer cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del acoso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo.

9è. TRAMITACIÓN.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión iniciará las investigaciones preliminares, y se dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, mediante notificación con acuse de recibo. Al mismo tiempo, la Comisión la pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, comunicando el inicio de actuaciones.

La persona denunciada podrá dirigirse al Secretario o Secretaria de la Comisión por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

La Comisión recogerá las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso, bien de oficio, bien a instancia de cualquiera de las personas que intervengan.

10è. DERECHOS Y GARANTÍAS. PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.

Se prohíbe la divulgación de información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión comunicará expresamente a todas las personas que intervengan la obligación de confidencialidad.

En todo el proceso se respetará la presunción de inocencia del denunciado. Cuando la Comisión considere que la queja o denuncia ha sido presentada de mala fe o sin fundamento propondrá las medidas disciplinarias y/u organizativas que considere pertinentes.

11è. INFORME DE CONCLUSIONES.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará y aprobará el informe, en un plazo máximo de 15 días, sobre el supuesto de acoso

investigado, en el cual se indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, trasladando el expediente, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

12è. GRADUACIÓN.

El acoso sexual o por razón de sexo vienen tipificados en el Convenio Estatal como falta muy grave.

13è. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, si es el caso, pudiesen imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existen dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La víctima sufra alguno tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se realicen presiones o coacciones sobre la víctima, testimonios o personas de su entorno laboral o familiar con el objetivo de evitar o molestar el buen fin de la investigación.

14è. GARANTÍAS.

SEGUIMIENTO.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual, de todo lo cual será informada conforme se apliquen por parte de la Dirección de la Empresa.

Anualmente, efectuará un informe, sin datos concretos, del conjunto de sus actuaciones informando a la Dirección de Recursos Humanos y al Consejo de Administración de la Entidad, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

RESTITUCIÓN DE LA VÍCTIMA.

Si se han producido represalias o generado perjuicios para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o testificar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o de género.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de género contra sí mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las acciones que en Derecho pudiesen corresponder.

15è. REFERENCIAS NORMATIVAS.

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.