

---

*PLAN DE IGUALDAD  
Y CONCILIACIÓN DE  
CAJACANARIAS*

---

ABRIL 2010



CajaCanarias

100 años

## INDICE

I.- INTRODUCCIÓN.

II.- DIAGNÓSTICO PREVIO.

III.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

IV.- MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

V.- CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y FUNCIONES.

VI.- PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN CAJACANARIAS – MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

VII.- CLÁUSULA ADICIONAL.

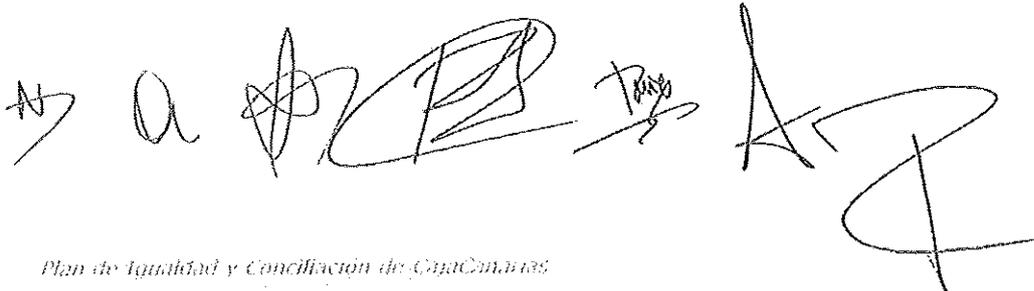
VIII. VIGENCIA.

ANEXO I.- DIAGNÓSTICO PREVIO.

ANEXO II.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CAJACANARIAS.

ANEXO III.- ACTUALIZACIÓN DATOS 2008 Y AVANCE DE 2009.

REFERENCIAS NORMATIVAS

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and several initials.

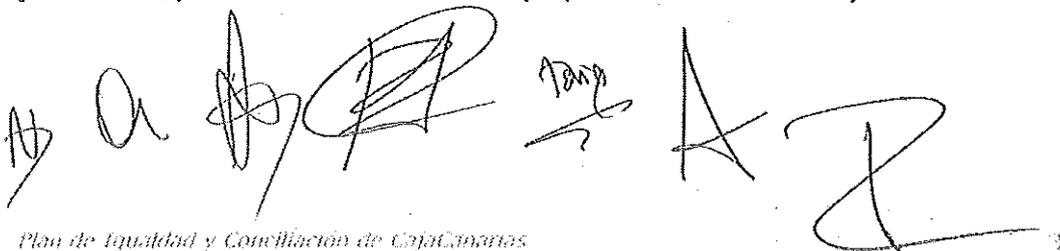
## I. INTRODUCCIÓN.

Desde sus inicios, CajaCanarias, y en general, el sector de Cajas de Ahorro, apostó por la integración de la mujer en el mercado laboral, acentuándose la presencia femenina en las nuevas incorporaciones, dado que el mercado laboral iba ofreciendo cada vez más, un mayor número de mujeres preparadas profesionalmente, y con gran afán para afrontar el reto que suponía y supone trabajar en una Entidad de gran calado en nuestra tierra. Así en los últimos veinte años, las nuevas incorporaciones de mujeres han superado a los hombres dentro de nuestra Entidad, suponiendo un 60% sobre el total de las mismas.

En nuestra Constitución Española de 1978 se estableció el Principio de Igualdad, que ha de regir todas las relaciones interpersonales que se produzcan entre los individuos de una Sociedad democrática, y que dice:

*“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Asimismo, diversas Directivas Comunitarias constituyeron importantes proyecciones en la protección contra la discriminación en la Unión Europea, al obligar a todos los Estados miembros a introducir modificaciones importantes en sus legislaciones nacionales, incluso en los países que ya disponían de una legislación antidiscriminatoria elaborada. Los Estados miembros están por otro lado actualizando su legislación relativa a la discriminación basada en el sexo, tomando como punto de partida la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo (Directiva 2002/73/CE).



De esta última, nace la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, aprobada el 22 de marzo del 2007, que establece en su artículo primero lo siguiente:

*“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.*

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.

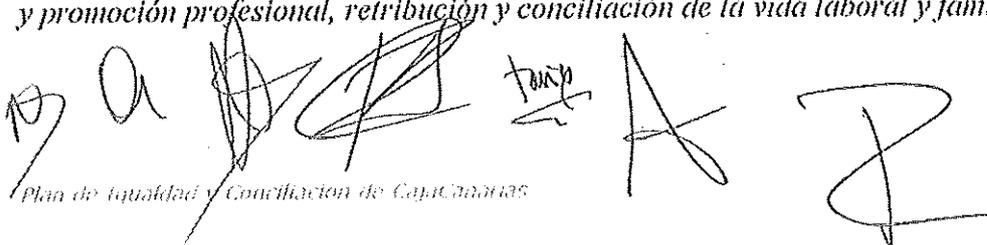
También, el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro 2003-2006, ya establecía una regulación sobre esta materia en su artículo 13, que dice:

*“Artículo 13. Igualdad de Oportunidades en el trabajo.*

*Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera las Entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.*

*Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

*Se pondrá especial atención en materia de acceso y estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribución y conciliación de la vida laboral y familiar.”*

  
Plan de Igualdad y Conciliación de Capacidades

Por otra parte, el artículo 45 de la ley 3/2007, 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.

En el seno de este mandato legal, y en el espíritu de esta Entidad, nace este Plan de Igualdad de CajaCanarias, consensuado entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores de las distintas Secciones Sindicales.

La estructura de trabajo para la elaboración de este Plan de Igualdad, ha sido la siguiente:

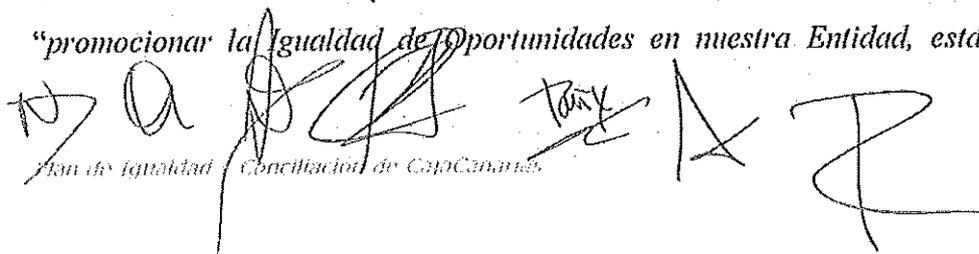
1º.- En una primera fase, se elaboró un Diagnóstico de situación, tal y como se establece en el artículo 46 de la Ley 3/2007, que fue entregado a la representación legal de los trabajadores, el día 11 de diciembre de 2008, para su estudio y debate en la Comisión Negociadora que se crearía a tal fin.

2º.- En una segunda fase, se extrajeron las Conclusiones de este Diagnóstico, entre la representación legal de la Empresa y de los Trabajadores, aunando las mismas.

3º.- Posteriormente, se elaboraron los Principios y Objetivos generales a implantar en este Plan de Igualdad.

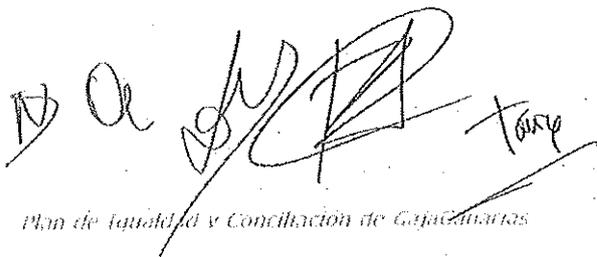
4º.- Finalmente, se definieron las Acciones a llevar a cabo para cumplir con los Principios y Objetivos generales de este Plan. Este fue el fruto de las diversas reuniones de trabajo mantenidas a lo largo del año 2009.

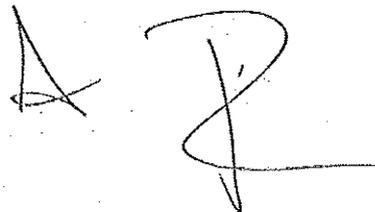
5º.- Paralelamente, se creó la Comisión de Igualdad, de forma paritaria, entre la representación legal de la Empresa y de los Trabajadores, firmándose el Acta de Constitución el día 15 de junio de 2009, donde se fijan como objetivos de la misma, "promocionar la Igualdad de Oportunidades en nuestra Entidad, estableciendo las

  
Plan de Igualdad Conciliación de CajaCanarias

*bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la carrera profesional".*

Por último, señalar que se acompañan como Anexos a este Plan de Igualdad, el Diagnóstico Previo, como Anexo I, y el Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo, firmado entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores en el año 2006, como Anexo II.

 *Plan de Igualdad y Conciliación de Cajacamaras*



## II. DIAGNÓSTICO PREVIO.

Con carácter previo, se elaboró un diagnóstico de la situación actual de CajaCanarias, que permitiese a las partes negociar el presente Plan de Igualdad. Este diagnóstico previo se acompaña al Plan de Igualdad como Anexo I.

Las conclusiones que se extrajeron del mismo fueron las siguientes:

### 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

La plantilla está compuesta por 709 mujeres y 772 hombres. En los últimos años se observa que las mujeres, sexo menos representado en la Caja, se incorporan a trabajar en la Entidad en mayor número que los hombres. En total desde el año 1998 hasta el 2007 en se han incorporado 512 hombres frente a 698 mujeres. (42% vs. 58%).

Por último, destacar el dato que la Contratación temporal en nuestra Entidad es muy baja, alcanzando un 2% únicamente, del total de la plantilla.

### 2.- FORMACIÓN.

En la Entidad, durante el año 2007, ha recibido formación un mayor número de mujeres que de hombres (737 vs. 691), no existiendo ninguna distinción entre sexos ni en niveles a la hora de recibir formación, llegando a casi todos los Niveles y sexos, cotas que superan el 90% de la plantilla.

En los Procesos de Formación realizados por la Entidad en el período comprendido entre 2002-2009, para el personal seleccionado por la valoración de su potencial (Curso Expertos), se observa un mayor número de mujeres que de hombres (82 vs. 67).

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A a', followed by a large, stylized signature, then a signature with the word 'Tanya' written below it, and finally two more large, stylized signatures.

### 3.- CATEGORÍAS, FUNCIONES Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Existe un mayor número de hombres en puestos directivos que mujeres (64% vs. 36%). Las funciones de niveles intermedios se desarrollan fundamentalmente por mujeres, mientras que los niveles superiores están ocupados mayoritariamente por hombres, destacando este desequilibrio en Servicios Centrales.

En nombramientos de directivos en la Red de Oficinas en los últimos años destaca el aumento de la presencia de la mujer: en 2004 había 202 hombres por 88 mujeres, pasando al año 2008 con 187 hombres y 132 mujeres. En cuanto a Servicios Centrales desde el 2005 hasta 2008, se ha incrementado la presencia de la mujer pero a un ritmo muy inferior, sin que este incremento haya supuesto un aumento en porcentaje (86% hombres vs. 14% mujeres).

### 4.- RETRIBUCIONES.

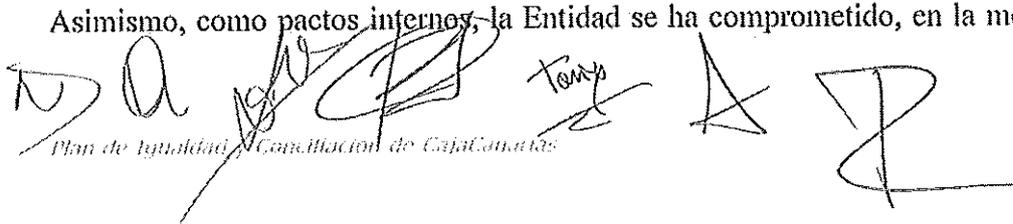
Por los análisis realizados de las retribuciones medias existentes en CajaCanarias, no se aprecia discriminación por razón de sexo en este apartado.

### 5.- INFORMACIÓN, DOCUMENTOS Y CULTURA ORGANIZATIVA.

La Entidad cuida que en sus Comunicados se utilicen términos genéricos y sin diferencia en función de género, con términos como: la Plantilla, la Dirección de la Oficina, el Personal de Oficina, las personas, etc...

### 6.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

En nuestra Entidad, existen desde hace tiempo, mejoras en la conciliación de la vida personal y familiar, que fueron recogidas por los distintos Convenios Colectivos firmados entre la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores. Asimismo, como pactos internos, la Entidad se ha comprometido, en la medida de sus

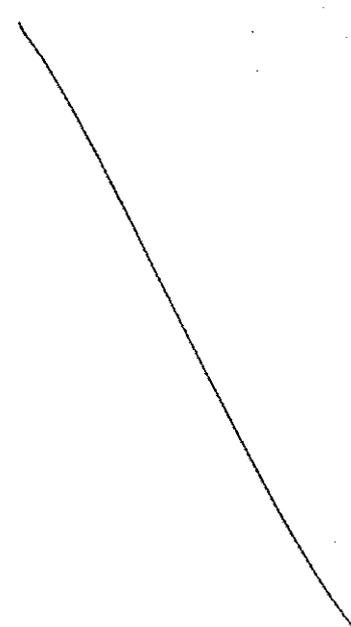
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'DA'. To its right, there are several other signatures, including one that clearly says 'Tomy'. Further right, there are more initials, including a large 'A' and a stylized 'R'. The text 'Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias' is printed below the signatures.

Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias

posibilidades, con esta materia, como puede ser por ejemplo el mantenimiento de las condiciones bancarias como empleado, a las personas en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares dependientes, y el acercamiento de las trabajadoras embarazadas que lo soliciten a un puesto de trabajo cercano a su domicilio, asimilando esta situación a la contemplada en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, para la figura de riesgo durante el embarazo.

7.- ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.

En CajaCanarias existe un Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo, firmado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, desde el año 2006, antes incluso que la publicación de la LOI. Al presente Plan de Igualdad se anexa este documento firmado como Anexo II.



*Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias*

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'A. A. plus' and another that includes the word 'Temp'.

### **III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Los objetivos a alcanzar promoverán una cultura empresarial que integre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que reduzca o elimine los desequilibrios detectados, así como que prevenga de posibles desequilibrios futuros.

Examinado el Diagnóstico Previo, se elaboraron una serie de Objetivos a alcanzar, basados en las conclusiones del mismo, y sin ser una lista cerrada, podemos destacar los siguientes:

#### **1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

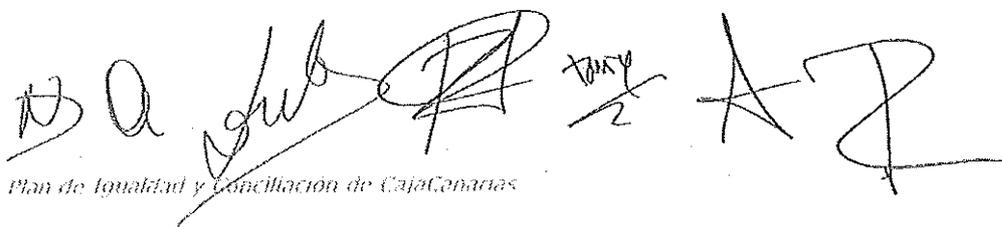
- Se garantizará plenamente que los procesos de selección de la Entidad no vulneren el principio de igualdad, con el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Entidad.
- Se fomentará y sensibilizará en los principios de la igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que participen en el proceso de selección y contratación. Y se evitarán factores de género, así como el uso de lenguaje sexista y las preguntas que no sean relevantes para el puesto.
- La Entidad fomentará la contratación indefinida, con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, sin renunciar a las medidas de fomento de empleo que pueda establecer el Gobierno.
- 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.

## 2.- FORMACIÓN.

- Se deberán promover acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Deberán ser conocidas por la plantilla las aptitudes que, en función del Plan de Carrera Profesional de la Entidad, sean requeridas para el desarrollo de la misma.

## 3.- CATEGORÍAS, FUNCIONES Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- 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 sea ocupado por el candidato o candidata más adecuado, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Eliminación de las barreras existentes en la empresa que dificulten la presencia del sexo menos representado en los puestos o funciones de decisión.
- La Entidad garantizará que en las promociones de libre designación sólo se tengan en cuenta criterios de mérito y capacidad, sin ninguna discriminación por razón de sexo.
- La Entidad se compromete a negociar con la representación legal de los trabajadores la adaptación de su Plan de Carrera Profesional, a las estipulaciones establecidas en este Plan de Igualdad.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'B. A. Aguilera'. To its right, there are smaller initials, including 'TAKY' and '2'. Further right, there are two more distinct signatures, one of which looks like 'A. P.'. The text 'Plan de Igualdad y Conciliación de CajaComarias' is printed below the signatures.

#### 4.- RETRIBUCIONES.

- En caso de detección de diferencias retributivas por razón de género se aplicarán acciones correctoras en aras a su resolución.

#### 5.- INFORMACIÓN, DOCUMENTOS Y CULTURA ORGANIZATIVA.

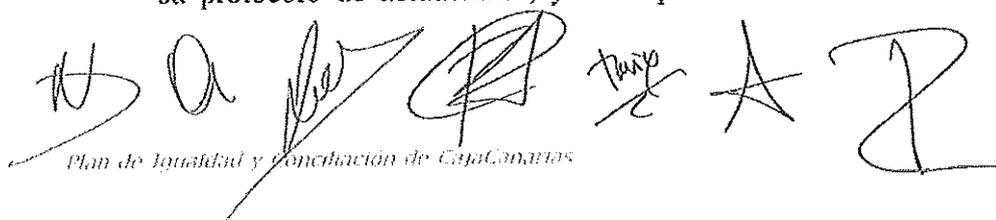
- Se garantizará que en todos los escritos que se realicen no existirá ninguna forma expresa sexista y se promoverá el lenguaje de igualdad entre hombre y mujeres.

#### 6.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

- Se tendrán que negociar medidas de conciliación de la vida personal y familiar, que aumenten los criterios de flexibilización de jornadas y de destinos, y que estén en consonancia con la Ley de Igualdad.
- 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.

#### 7.- ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.

- Se incluirá este Protocolo como Anexo del Plan de Igualdad que se firme entre las partes.
- Vigilar las acciones realizadas por el Comité de Acoso Moral y Sexual, revisar su protocolo de actuaciones, y velar por la no discriminación de género, de

  
Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias

procedimientos y medidas en contra del acoso sexual, del mobbing y de la violencia de género.

- Adecuar el texto del mencionado Acuerdo a las nuevas modificaciones legislativas aprobadas por la Ley de Igualdad.

Asimismo, se acordaron los siguientes objetivos genéricos:

- Crear una 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.
- Sensibilizar a toda la plantilla sobre el Principio de Igualdad, mediante la comunicación de las acciones que se lleven a cabo a raíz de los trabajos y conclusiones de la Comisión de Igualdad.
- Aplicar medidas correctoras que fueran necesarias para garantizar una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional en nuestra Entidad.

#### **IV. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.**

Finalmente, y una vez analizadas las conclusiones del Diagnóstico Previo, y fijados los objetivos que debían relacionarse en este Plan de Igualdad, se pasaron a debatir las Acciones o Medidas que debían fijarse en el mismo, resultando las siguientes:

##### **1) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

- Se realizarán acciones positivas, que establezcan criterios que, a igualdad de capacidad y mérito, y en igualdad de condiciones de idoneidad, primará el sexo menos representado.
- Se solicitará a las Empresas que sean contratadas para los Procesos de Selección del Personal, la acreditación de haber recibido formación en materia de igualdad.
- La Comisión de Igualdad será informada convenientemente, de los procesos de selección para garantizar la igualdad de oportunidades entre los sexos.

##### **2) FORMACIÓN.**

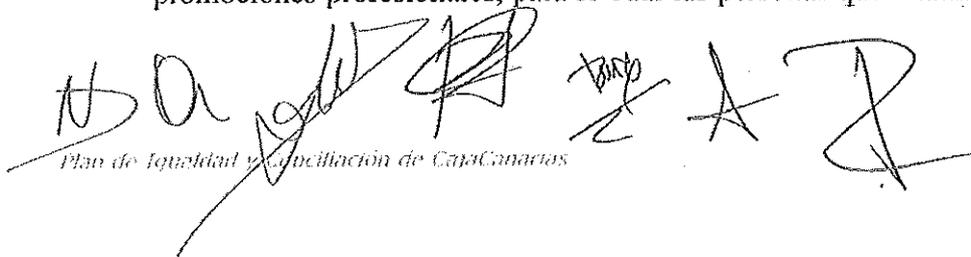
- Se organizarán cursos, para facilitar el acceso a puestos específicos, que establezcan criterios que, a igualdad de capacidad y mérito, y en igualdad de condiciones de idoneidad, incentivará la participación del sexo menos representado.
- Facilitar el acceso a la intranet de la Caja, una vez establecidas las medidas de seguridad oportunas, para aquellas personas que están en excedencia por responsabilidades familiares durante el primer año, de forma que puedan estar al día en las novedades de procedimientos y actuación comercial, así como favorecer su participación en los cursos de formación que se organicen, facilitándoles así su reincorporación al trabajo. Se fomentará el contacto con

estas personas, solicitándoles en el momento de su baja en la Entidad, una dirección de correo electrónico personal, que sirva de corriente recíproca de comunicación.

- Incluir dentro de las Acciones Formativas de la Entidad, formación para la plantilla en materias que favorezcan la Igualdad y la conciliación de la vida personal y profesional.
- Se realizarán acciones de comunicación, para que la plantilla conozca las habilidades, capacidades y conocimientos que se valoran en el Plan de Carrera Profesional, así como, se difundirá entre la misma el plan de Formación de la Entidad para cada año, para general conocimiento.

### 3) CATEGORÍAS, FUNCIONES Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- A igualdad de capacidad y mérito, y en igualdad de condiciones de idoneidad, primará el sexo menos representado.
- Establecimiento de un conjunto de indicadores dentro de los Planes de Acción relativos a Recursos Humanos, donde se analice la evolución de los puestos directivos ocupados por mujeres y hombres.
- La Entidad adaptará y difundirá su Plan de Carrera Profesional, una vez negociado con la representación legal de los trabajadores, para que quede claro que no favorece a ningún sexo en concreto, primando en todos los casos las condiciones de capacidad y mérito. Únicamente, cuando se den igualdad de condiciones entre los candidatos, se primará al sexo menos representado.
- La Entidad garantizará que la situación familiar no influirá en los ascensos y promociones profesionales, para lo cual las personas que realizan las propuestas

  
Plan de Igualdad y Conciliación de Capacarios

y/o deciden los ascensos recibirán formación en materia de igualdad y conciliación.

4) RETRIBUCIONES.

- Se incluirá un apartado sobre estudio de las Retribuciones Salariales, distinguiendo por Nivel Salarial y Sexo del empleado, en el Cuadro de Mandos de los nuevos Diagnósticos que se realicen cada año, como método de seguimiento de este apartado por la Comisión de Igualdad.

5) INFORMACIÓN, DOCUMENTOS Y CULTURA ORGANIZATIVA.

- La Comisión de Igualdad revisará en sus Reuniones el lenguaje empleado en los Comunicados emitidos para toda la Plantilla, tanto desde la Dirección de la Empresa, como desde las distintas Secciones Sindicales, para indicar, en su caso, las correcciones a realizar en los mismos desde el punto de vista del Plan de Igualdad.
- La Entidad también hará extensible este compromiso en las Comunicaciones con sus clientes, velando para que no exista ninguna forma expresa sexista en su lenguaje.

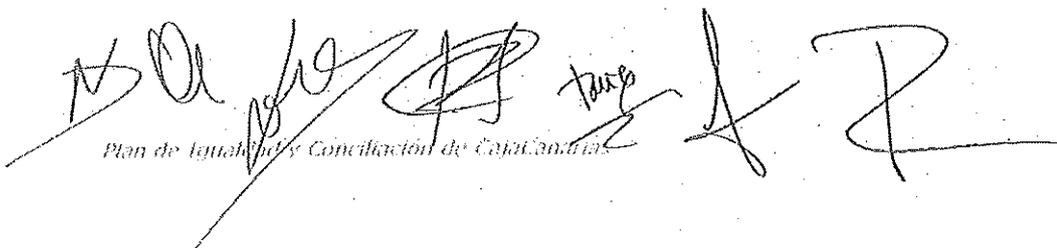
6) MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

- En el Plan de Igualdad se plasmarán los Acuerdos a los que se lleguen en esta materia, dando publicidad de las Medidas Consensuadas a toda la plantilla.

7) ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.

- La Comisión de Igualdad podrá recabar información de la Comisión de Seguimiento constituida sobre esta materia, al menos, una vez al año.

- Se revisará el protocolo existente y se trabajará en la inclusión de medidas que protejan a las personas que trabajan en la Entidad de un posible acoso por personas ajenas a la Caja (clientes o no).
- Deberá actualizarse el texto del Protocolo firmado entre las partes a las modificaciones legales habidas, encomendando a las partes firmantes del mismo, a reunirse y adaptar dicho texto antes del 30 de junio de 2010.



Plan de Igualdad y Conciliación de Cataán

## V. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y FUNCIONES.

### 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.

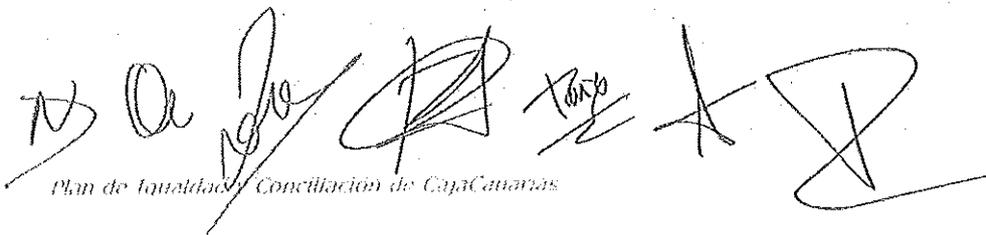
La Comisión de Igualdad es el órgano que vela por el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, estando constituida por la representación sindical y de la empresa.

Estará formada por tres componentes de la empresa y tres representantes sindicales, con un suplente por cada miembro titular. A las reuniones podrán asistir tanto titulares como suplentes, en el caso de que éstos últimos no actúen sustituyendo a un titular tendrán derecho a voz pero no a voto. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable de cuatro miembros (mayoría cualificada).

La Comisión contará con un Secretario, que se elegirá de entre los miembros de la Comisión de Igualdad, encargándose de la Convocatoria de las reuniones, y levantando Actas de las mismas.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, y de carácter extraordinario, cuantas veces sean necesarias para el cumplimiento de sus tareas, siempre que así lo estime necesario la mitad más uno de los miembros.

El tiempo utilizado por los miembros de la comisión para el ejercicio de sus funciones dentro de la misma, no se tendrá en cuenta sobre el crédito de horas mensuales que tenga cada sección sindical asignado.



Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias

## 2. OBJETIVOS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

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

- 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.
- La mejora de las posibilidades de acceso de la mujer a lugares de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios.
- El establecimiento de medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género.
- La ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.

## 3. FUNCIONES.

La Comisión de Igualdad tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

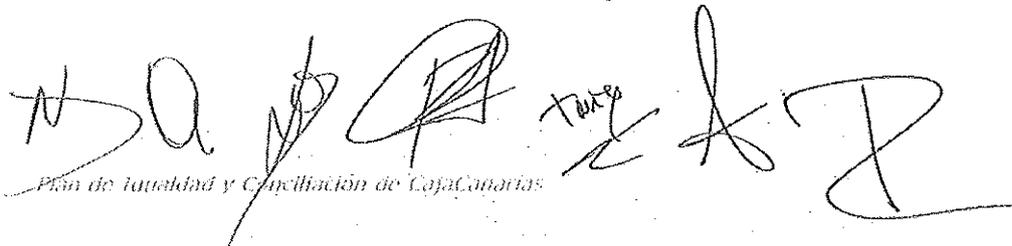
- Promover el cumplimiento de lo pactado en el Plan de Igualdad.
- Aclarar aquellos puntos del plan de igualdad que sean susceptibles de interpretación.
- Recabar de la Empresa la actualización anual del diagnóstico.
- Reunirse al menos una vez cada tres meses para poder hacer un seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad.

- Acordar la presencia en sus reuniones, si se estimase oportuno, de una asesoría externa independiente, para tratar asuntos puntuales en las mismas.
- Realizar informes anuales sobre los trabajos realizados, para informar a la plantilla.
- Detectar prácticas que puedan suponer merma del principio de igualdad de oportunidades.

#### 4. DOCUMENTACIÓN.

La Subdirección de Recursos Humanos proporcionará a la Comisión de Igualdad, de manera periódica o cuando le sean solicitados, los siguientes datos:

- El número de hombres y mujeres contratados en la Entidad, distinguiendo entre contratos temporales e indefinidos, y especificando a los niveles que acceden y el cargo que ocupen. Esta documentación será facilitada al menos cada trimestre.
- Las promociones profesionales realizadas en el último trimestre natural, donde figurará el cargo que ostenta y el nivel profesional al cual pertenece, distinguiendo por sexo.
- En caso de oposiciones, el número de trabajadores y trabajadoras que se presentan, y las que lo superan.
- Las personas que han recibido formación, tanto a distancia como presencial.
- El número de hombres y mujeres que han accedido a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, tales como Permisos de Maternidad y Paternidad, Permisos de Lactancia, Excedencia para el cuidado de menores, Mujeres

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a circular stamp with the word "Taxes" written inside. Below the signatures, the text "Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias" is printed in a small font.

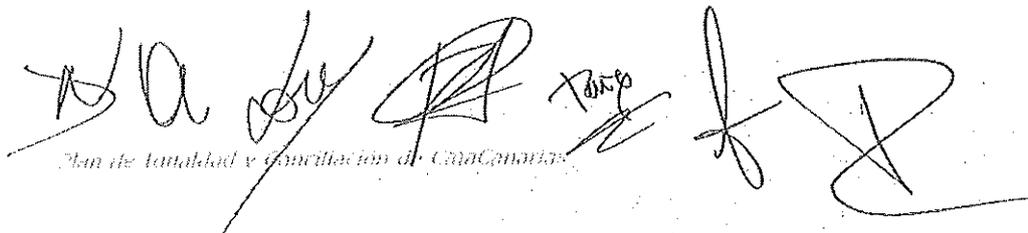
embarazadas con Riesgo del Embarazo (si están de baja o las medidas que se han aplicado), Personal con permisos no retribuidos, etc...

- Otros datos que se puedan necesitar para el control y asesoramiento de los miembros de la Comisión de Igualdad.
- La actualización con carácter anual de los datos consignados en el Diagnóstico, para su estudio y evaluación por parte de la Comisión. Se fija como fecha tope de entrega de la mencionada actualización el mes de abril de cada año.

#### **5. EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD (Art.46 Ley 3/2007)**

Si a pesar de las medidas implantadas en este Plan de Igualdad no se hubieran mejorado las situaciones problemáticas detectadas en el diagnóstico inicial o alguna de ellas, se realizará, a través del oportuno seguimiento, una nueva valoración e implantación de medidas para alcanzar un nivel de corrección adecuado.

El seguimiento del presente Plan de Igualdad se realizará anualmente, una vez se hayan actualizado los datos del Diagnóstico.



## VI. 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, que mejoran lo previsto en la normativa legal aplicable, así como en el Convenio Colectivo de aplicación:

### I.- Medidas referentes al horario o la jornada de trabajo.

- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un 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, con la disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y con los mismos requisitos. Esta reducción de jornada se calculará en cómputo mensual.

### II.- Permisos Retribuidos.

- Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, manifestasen su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar de un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles a disfrutar, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. La duración del permiso de diez días naturales se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, a partir del segundo hijo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/ paternidad.

- Los/Las empleados/as de CajaCanarias tendrán derecho a solicitar un permiso que permita acompañar a su pareja, a las clases de preparación al parto, siempre y cuando no se puedan realizar éstas fuera de la jornada laboral, y por el tiempo indispensable para acudir a las mismas.
- Permiso de cinco días hábiles en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge, ampliándose al fijado en Convenio Colectivo.
- Un día en caso de matrimonio de hijos, siempre que se produzca el mismo dentro de la jornada laboral. En caso de matrimonio de hermanos/as, se podrá solicitar de la Entidad un día de vacaciones a los que tenga derecho el empleado o la empleada solicitante, aunque éste no figure señalado en su cuadro anual.
- La Caja irá equiparando la situación de las parejas de hecho, legalmente constituidas según la legislación vigente en cada Comunidad Autónoma, a la de las parejas casadas, adaptando las condiciones de acceso de los mismos beneficios contemplados para éstos en nuestra Entidad. La Comisión de Igualdad trabajará en esta línea para velar por el buen fin de esta medida.
- Permiso para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para la realización de los mismos, siempre y cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

### III.- Permisos No Retribuidos.

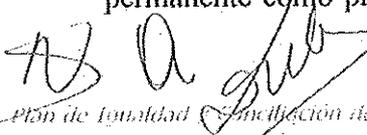
- Los/Las empleados / as de CajaCanarias tendrán derecho a permiso no retribuido de hasta tres meses, prorrogable por el mismo período, dentro del año natural, en

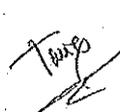
los siguientes casos: adopción en el extranjero, siempre que el empleado deba desplazarse al país de origen; sometimiento a técnicas de reproducción asistida, enfermedad grave u hospitalización prolongada del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada; o por enfermedad grave u hospitalización prolongada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Permiso no retribuido de diez días naturales para finalización de estudios oficiales, no pudiendo volver a solicitarse para el mismo tipo de estudio. Este permiso podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

#### IV.- Excedencias.

- Las empleadas de CajaCanarias tendrán derecho a solicitar una Excedencia por un plazo máximo de tres años, basada en circunstancias derivadas de violencia de género, con derecho de reingreso inmediato en el puesto de trabajo que entre la empresa y la víctima se considere más adecuado, durante el primer año de duración de esta excedencia, y manteniendo las condiciones económicas derivadas de su condición de empleada de CajaCanarias, también durante el primer año.
- Los empleados y empleadas de CajaCanarias, tendrán derecho al disfrute de una Excedencia Solidaria para la colaboración con ONG, entidades sociales y /o humanitarias, debidamente acreditadas, por un plazo mínimo de seis meses y un máximo de 1 año y con derecho de reingreso inmediato, manteniéndose la reserva de puesto de trabajo así como las condiciones económicas derivadas de su condición de empleado/a de CajaCanarias.
- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde

  
Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias

  
T. 10/20



la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, así como para cuidado de cónyuge o para atender al cuidado de un familiar hasta el primer 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. En el caso de que el trabajador excedente solicite la reincorporación antes de la finalización de la mencionada excedencia, la Entidad dispondrá de un mes para hacer efectiva la misma.

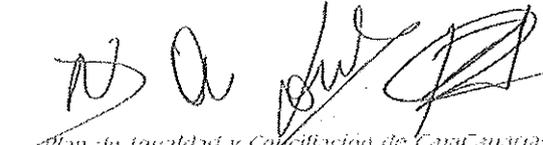
- Los empleados y empleadas de CajaCanarias tendrán derecho a solicitar un período de Excedencia para el mantenimiento de la convivencia, motivado por el traslado obligatorio de la pareja, sin que exista la posibilidad de traslado simultáneo del empleado/a al mismo área geográfica. Tendrá una duración comprendida entre uno y cinco años, con derecho de reingreso inmediato durante el primero de ellos, debiendo solicitar el/la empleado/a el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de esta excedencia.

#### V.- Otros Beneficios Sociales.

- Mantenimiento de los siguientes beneficios sociales durante la excedencia para el cuidado de hijos, y para la excedencia para cuidado de cónyuge o para atender al cuidado de un familiar hasta el primer 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, durante el primer año de duración de las mencionadas excedencias:
  - Seguro de salud y seguro de vida de empleados;
  - Exención de comisiones en la cuenta de haberes;
  - Participación en convocatorias de exámenes de promoción por capacitación;
  - Ayuda de guardería o para la formación de hijos de empleados, y ayuda para estudios de empleados.

## VI.- Organización del Trabajo.

- Acercamiento al domicilio familiar de las trabajadoras embarazadas que así lo soliciten. Las empleadas de CajaCanarias que estén embarazadas, y que así lo soliciten, tienen derecho a ser destinadas temporalmente, mientras se encuentren en tal situación, a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, lo que supone un acercamiento a su domicilio, en la medida que le sea posible a la Entidad.
- Se intentarán atender las solicitudes de acercamiento al domicilio familiar de las trabajadoras y trabajadores que tengan hijos a cargo, durante el primer año de vida del mismo, siempre que las necesidades organizativas lo permitan. Tendrán preferencia para estas solicitudes, el orden de nacimiento de los hijos en caso de solicitudes simultáneas de trabajadores, y la distancia entre el puesto de trabajo y el domicilio de los mismos, teniendo que justificar en todo caso, que ambos progenitores desarrollen una actividad laboral remunerada, y se podrá solicitar a partir de la finalización del permiso de maternidad.

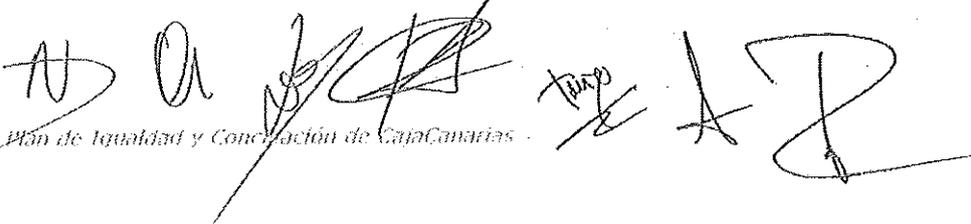
  
Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias

   
Tanto

## VII. CLÁUSULA ADICIONAL.

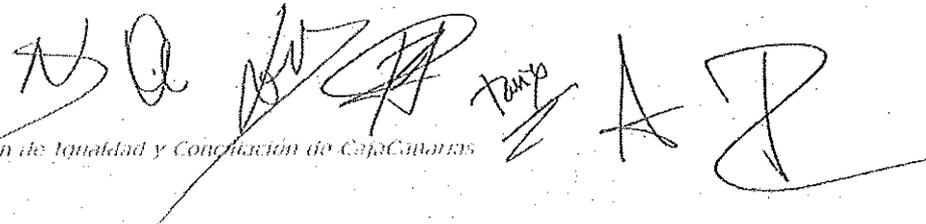
El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudiera existir en otros acuerdos o normas internas de la empresa, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Los compromisos adquiridos en virtud del presente Plan de Igualdad se podrán llevar a cabo en tanto el número o estructura de la plantilla de CajaCanarias, así como su Política de Recursos Humanos, no se vea notablemente variada como consecuencia de su participación directa en operaciones tales como la integración, fusión, absorción, u otras operaciones de concentración similares, de entidades financieras de cualquier tipo, en cuyo caso, las partes firmantes se reunirán para valorar la nueva situación y fijar, en su caso, los nuevos compromisos.



**VIII. VIGENCIA.**

Se pacta por las partes que el presente Plan de Igualdad tendrá una duración inicial de tres años, a contar desde la firma del mismo.

  
Plan de Igualdad y Conciliación de Capacamaras

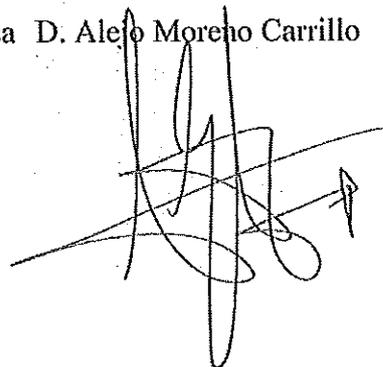
**REFERENCIAS NORMATIVAS.**

- Constitución Española de 1978 (C.E.)
- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres (LO3/2007 de 22 de marzo).
- Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010 (BOE nº 287 de 30 de noviembre de 2007).

En Santa Cruz de Tenerife, a 8 de abril de 2010.

Por la Representación de la Empresa CAJACANARIAS

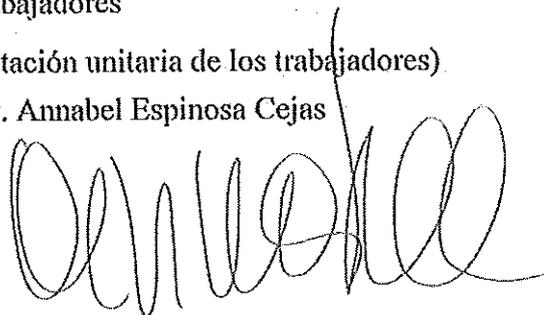
D<sup>a</sup>. Natalia Aznárez Gómez D<sup>a</sup>. Dulce M<sup>a</sup> Rodríguez de la Rosa D. Alejo Moreno Carrillo



Por la Representación legal de los trabajadores

Por C.C.O.O. (27,28% de la representación unitaria de los trabajadores)

D<sup>a</sup>. María Victoria Peña Bonilla D<sup>a</sup>. Annabel Espinosa Cejas



Por C.S.I.C.A. (43,19% de la representación unitaria de los trabajadores)

D<sup>a</sup>. Juana Antonia Sicilia Déniz D. Rafael Jaesuria Vega

