


Índice de contenido

1.Introducción:	4
2.Objetivos:	5
3.Comité o Comisión Permanente de Igualdad	6
4.Selección, promoción y desarrollo profesional	7
5.Formación	8
5.1.Acciones:	8
6.Comunicación, información y difusión de medidas	9
6.1.Acciones:	9
7.7. Medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral	10
7.1.Lactancia	10
7.2.Reducción de jornada	11
7.3.Permisos retribuidos	12
7.4.Licencia por paternidad	12
7.5.Licencias no retribuidas.	12
7.6 Ordenación del tiempo de trabajo	13
7.7.Excedencias	13
7.8.Vacaciones	14
7.9.Anticipos	15
8.Política salarial	15
9.Violencia de género	16
10.Prevencción del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	17
10.1.Procedimiento:	17
11.Acoso laboral (Mobbing)	18
12.Responsabilidad Social Corporativa	18
13.Información y difusión de medidas	20

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

1. Introducción:

ING DIRECT declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que proclaman el derecho de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo, promoviendo las condiciones para que la igualdad entre los profesionales sean reales y efectivas, ya que la presencia de la mujer es elemento enriquecedor que contribuye al desarrollo económico y social de la organización.

La Constitución Española establece el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquiera otra condición.


Asimismo el artículo 46 del Convenio Colectivo de Banca, establece que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Además el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17 establece la no discriminación en las relaciones laborales y el artículo 28 la igualdad de remuneración por razón de sexo.

Para ello, el presente Plan de Igualdad tiene como objetivo desarrollar un conjunto de acciones encaminadas a garantizar que no se produzcan situaciones de desigualdad en la empresa, con un acuerdo entre la Empresa y los Representantes sindicales, negociado tras haber realizado un diagnóstico de la situación laboral. Dicho Plan contempla, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, las ventajas sociales, la prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso laboral así como la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres. Igualmente refleja las carencias detectadas, situación de partida, objetivos y tiempo para alcanzarlos.


La adopción de medidas se producirá dentro del marco de la negociación colectiva, contando con la representación de los trabajadores en el desarrollo de la evaluación y propuestas, así como la vigilancia del cumplimiento de la misma.

La organización realiza voluntariamente acciones de responsabilidad social corporativa.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 Un Gran Banco que hace Fresh Banking
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

2. Objetivos:

1. Procurar una mejor adaptación entre las personas y la empresa; es decir, entre el desarrollo integral de las personas que componen la empresa y los objetivos de ésta. Ayudar a los profesionales de ING DIRECT a conseguir un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y las familiares, aumentando la flexibilidad organizativa de la empresa.
2. Facilitar la adaptación a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales y los hábitos y costumbres.
3. Proteger la maternidad, el cuidado de los hijos y las personas dependientes, favoreciendo la plena y normal integración de la mujer y del hombre en la empresa.
4. Asegurar la ausencia en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional de la plantilla, de procedimientos y políticas de discriminación directa o indirecta por razón de género.
 - 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.
 - 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.
5. Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por ING DIRECT en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familiares, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

6. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

3. Comité o Comisión Permanente de Igualdad

Con el fin de realizar un seguimiento y mejora periódica en el presente Plan, se crea un Comité Permanente de Igualdad, paritario, compuesto por los miembros designados por el comité de empresa y el mismo número de representantes por parte de la empresa.


La periodicidad con la que se reunirá será semestral ó cuando las circunstancias lo requieran.

Las funciones de este Comité serán:

1. Hacer seguimiento de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, proponiendo las acciones formativas necesarias para ello.
2. Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Plan..
3. Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
4. Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Se establece un periodo de vigencia del presente plan de 4 años.

La Empresa facilitará al comité de igualdad, en el primer trimestre del año natural, los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla con el fin de tener la suficiente información para garantizar el cumplimiento del presente plan de igualdad.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 Un Gran Banco que hace Fresh Banking
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

4. Selección, promoción y desarrollo profesional

Los procesos tanto de selección, como de promoción y desarrollo profesional se basan únicamente en el talento, potencial y rendimiento personal.

Para ello, desde la incorporación al banco, en el proceso de selección y durante toda la vida profesional en el mismo, se permitirá a los profesionales optar, en condiciones de igualdad de oportunidades, a los puestos vacantes, ampliando estos principios a las empresas consultoras que trabajan y colaboran con nosotros así como a las ETTs.

Se emplearán métodos de selección no discriminatorios, que se basan todos ellos en pruebas objetivas (test de personalidad, entrevistas personales, evaluaciones del desempeño) así como procedimientos de evaluación del talento basado en criterios claros de *performance*, potencial y nivel de puesto.


Se asegura la transparencia y objetividad de los procesos de selección externos y promociones internas, basándose en el candidato óptimo para el puesto vacante, en un marco de igualdad de oportunidades.

Se sensibilizará a las personas que realizan procesos de selección en el banco en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones:

- Sensibilizar a todos los que intervienen en el proceso de selección en materia de Igualdad de oportunidades a través del conocimiento del presente Plan de Igualdad así como de la normativa en esta materia.
- Continuar con la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes.
- En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se seguirá atendiendo únicamente a la cualificación sin tener en cuenta las condiciones familiares de la persona candidata, pero considerando en la medida de lo posible cual es el sexo menos representado.
- Seguir utilizando criterios claros, objetivos, no discriminatorios, abiertos y públicos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

Uno de los compromisos de la empresa será promover el acceso de las mujeres al comité de dirección, que en la actualidad cuenta con una mayoría notable de hombres.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 Un Gran Banco que hace Fresh Banking
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

5. Formación


Las acciones formativas se realizarán bajo el principio de igualdad y no discriminación, haciendo accesible la formación a todos los profesionales que lo demanden y lo necesiten para el desempeño de su trabajo. Dentro del plan formativo, podemos enumerar las siguientes acciones formativas:

- cursos de especialidad técnica
- formación genérica para el desarrollo del trabajo
- formación en riesgos laborales
- formaciones de cultura
- cursos de idiomas

Con el fin de facilitar y promover el desarrollo profesional de todos, los profesionales del banco también se pueden acoger a las ayudas o beneficios para realizar cursos de postgrado, como son el Plan de Retribución Flexible, prestamos personales, acuerdos con universidades y cursos de idiomas.

5.1. Acciones:

- Dar a conocer y sensibilizar, a todas aquellas personas que directa o indirectamente intervengan en los procesos de selección, contratación y promoción, incluyendo a toda aquella persona que tenga un puesto de responsabilidad en la dirección y gestión de equipos, el presente plan de igualdad así como la normativa en esta materia.
- Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional y podrán participar en convocatorias de traslados y ascensos como si se estuviera en activo, cuando sea demandado por estas personas.
- Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.
- En aquellos casos en que las jornadas formativas se desarrollen fuera del horario laboral, se permitirá al trabajador la opción de asistir a la formación presencial donde se ofrecerán compensaciones o facilidades a los participantes, como el abono de las horas de diferencia, las comidas..., ó poder hacer dicha formación a través de la

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

intranet para conseguir una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, cuando la formación en cuestión sea susceptible de desarrollarse on line. En caso de no ser posible, se estudiará la posibilidad de hacer las formaciones en el horario de trabajo y, como última alternativa, si por dimensionamiento no es posible, se desarrollarán fuera del horario con las compensaciones y facilidades arriba señaladas.

- Se realizará un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción.

6. Comunicación, información y difusión de medidas


La entidad transmite valores de igualdad de oportunidades. Esta realidad se plasma en los diferentes canales de comunicación, tanto presenciales (reuniones, comités y Town Halls) como virtuales (Intranet, Newsletter digital, tablón de anuncios, correo electrónico, buzón Naranja).

Los canales de información empleados han de ser básicos, entre otras cosas, para:

- Conocer la oferta formativa de la empresa
- Publicitar las mejoras existentes con respecto a la legislación en relación a las condiciones de trabajo, como permisos, vacaciones, etc.
- Optar a un cambio de puesto de trabajo que implique una promoción profesional, el acceso a un tipo diferente de actividad, un cambio de horario más compatible con otras actividades personales o con responsabilidades familiares, o una movilidad geográfica interesante.

6.1. Acciones:

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa, como buzones de sugerencias, proponer la sección de "Igualdad de oportunidades" en la Revista del Grupo y en la Intranet, asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla. Y que los contenidos sean acordes con este Plan.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 Un Gran Banco que hace Fresh Banking
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

- Seguir utilizando un lenguaje e imágenes no sexistas.
- Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad: cómo se han realizado los objetivos del Plan de Igualdad y el proceso de desarrollo del mismo.
- Motivar a la participación a través de la comunicación con el comité de Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el mencionado Plan.

7. 7. Medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral

El derecho a la conciliación de la vida personal y laboral se reconoce a todos los profesionales del banco, fomentándose la capacidad de asumir equilibradamente las responsabilidades familiares.

Con este plan de igualdad la empresa se compromete a negociar la forma de reconocer los mismos derechos para los matrimonios civiles y religiosos que para las parejas de hecho.


7.1. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 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 de trabajo.

Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

- a) Una reducción de jornada de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en 15 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen en el banco.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 Un Gran Banco que hace Fresh Banking
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo, y en el supuesto de que se acoja al permiso acumulado mencionado anteriormente, este será incrementado en 15 días naturales más por cada hijo/a nacido/a a partir del segundo.

Se amplía este permiso de lactancia establecido en este apartado, a los adoptantes de menores de 9 meses.

7.2. Reducción de jornada


Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún 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 jornada de una hora al día con carácter retribuido, en los siguientes casos: operación quirúrgica y hospitalización, en el tiempo que dure la misma (baja y alta) o como máximo dos meses y siempre con justificación médica.

Como ampliación a los Arts. 37.4.bis y 48.4 del ET, se establece que en los casos en que los hijos deban ser hospitalizados antes de la finalización del permiso de maternidad, el padre o la madre tendrá derecho, después de haberse reintegrado a su puesto de trabajo y mientras dure la hospitalización del bebé, a ausentarse del lugar de trabajo durante una hora retribuida, siempre que ambos progenitores trabajen, e igualmente entregando la correspondiente justificación. Este derecho se limita hasta la edad de 9 meses para el caso del menor. Y tiene la misma duración que el anterior, lo que dure la hospitalización o como máximo 2 meses.

Idéntico derecho se tendrá en los supuestos de adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.

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, previsto en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los préstamos para adquisición de vivienda solicitados no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Aquellas mujeres embarazadas que así lo soliciten podrán disfrutar de un permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista de parto. Previa petición y mediante la justificación de dicha fecha.

7.3. Permisos retribuidos


El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los siguientes motivos: para acompañar a la asistencia a pruebas medicas de especialistas de familiares mayores, de primer grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos, así como para acompañar al cónyuge a los cursos de preparación al parto, hasta un máximo de 15 horas al año retribuidas, contando con otras 15 horas que serán compensadas siempre que el servicio lo permita y, en caso de no ser posible, se tratara de permiso no retribuido.

7.4. Licencia por paternidad

En los supuestos de baja por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, a tenor del artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el Banco garantiza al empleado una percepción económica mensual igual al 100% de la que correspondiera como si estuviera en activo.

7.5. Licencias no retribuidas.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes: procesos de adopción en el extranjero; necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

Estas circunstancias deberán acreditarse por el trabajador que solicite la licencia sin sueldo. El trabajador que la hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

El trabajador podrá solicitar 2 días de ausencia no retribuida en caso de fallecimiento de algún familiar hasta cuarto grado de consanguinidad, ampliable a 2 días más si es necesario un desplazamiento.

7.6. Ordenación del tiempo de trabajo

El trabajador podrá tener 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 términos que se establecen a continuación:


Cuándo el trabajador por motivos de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, la empresa podrá autorizar medidas de flexibilidad horaria diferentes al horario establecido en el banco, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento.

Flexibilidad horaria, un máximo de una 1 hora, para los trabajadoras/es que tengan hijos menores de 5 años, tanto de entrada como de salida, en la primera semana del inicio del curso escolar.

Posibilidad de reservar dos sábados al año por motivos de conciliación familiar para los trabajadores. La solicitud será realizada con un plazo no inferior a dos meses y medio

7.7. Excedencias

De acuerdo con el artículo 32.5 del convenio de banca, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Asimismo, y una vez transcurrido este plazo, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dentro de la misma plaza

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.


Se establece que durante el primer año de la excedencia para cuidado de cada hijo/a o del cuidado de un familiar, se mantendrán las condiciones financieras, de préstamos hipotecarios vigentes, que se tuvieran reconocidas en el momento de coger la excedencia.

De igual manera los anticipos de nómina concedidos según el convenio se mantendrán en suspenso en las excedencias por cuidado de hijo o familiar durante un periodo máximo de cuatro meses, en los cuales se dará a elegir al trabajador/a la posibilidad de descontar las cuotas en la nómina del mes de la reincorporación o ampliar el plazo de pago de dicho anticipo.

El art. 32 del CCB, establece que el trabajador 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.

7.8. Vacaciones

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato, previsto en el Art. 48 ET (maternidad, adopción o acogimiento, lactancia y paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 Un Gran Banco que hace Fresh Banking
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

El periodo de vacación anual solo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios.

Aquel trabajador que disfrutando de un descanso por vacaciones/asuntos propios cause baja por internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada al banco en el plazo de 24 horas, verá interrumpidas sus vacaciones hasta el alta, sin que dicho periodo de baja cuente como periodo vacacional.

Aquellos trabajadores que hayan sido padres en el segundo semestre del año, se les permitirá la ampliación del periodo de disfrute de vacaciones hasta el 30 de abril del año siguiente al del nacimiento.

El trabajador cuenta con la posibilidad de unir las vacaciones que le resten por disfrutar en el año al permiso de maternidad/paternidad o riesgo durante la lactancia.

Para el caso de que el trabajador tuviera agotadas las vacaciones del año en curso, y tuviera una situación de especial necesidad de cuidado de hijos, cónyuges o parejas de hecho, parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas dependientes del empleado, se garantiza la posibilidad de disfrutar de hasta 5 días de vacaciones anticipadas del año siguiente. Este permiso será compatible con el previsto en el art.37 3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

7.9. Anticipos


Además de los anticipos que recoge el convenio se establece la posibilidad de pedir un anticipo, con el límite máximo de cinco mensualidades, en las mismas condiciones que los del convenio, para gastos derivados de estudios universitarios y de postgrado de empleados.

8. Política salarial

Se garantizará que la política salarial no vulnere el principio de igualdad.

De este modo:

1. El establecimiento de la retribución variable se realiza con independencia del género de la persona que ocupe su puesto, de una

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

manera clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

2. Están definidos de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, con descripción de su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.
3. El comité de igualdad realizará periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres con la finalidad de analizar y proponer medidas correctoras de las posibles desigualdades, que eviten discriminaciones por circunstancias familiares.


9. Violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

- Reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- Reordenar el 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 los Convenios Colectivos de aplicación.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antigüedad puesto durante un año.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensible hasta 18 meses o extinguir el mismo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad 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.

También se les flexibilizarán los criterios de concesión de préstamos o anticipos, para atender situaciones de necesidad.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo


ING DIRECT rechaza 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.

Con el fin de prevenir estas situaciones, se mantendrá un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y se adoptarán las medidas necesarias para prevenirlos y eliminarlos.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno.

10.1. Procedimiento:

1. Se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Relaciones Laborales del Banco (indicándose dirección de correo, teléfono para tal fin). La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada, de su representación sindical o a través de otra persona para garantizar la confidencialidad de este procedimiento .
2. Dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.
3. Se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes.
4. Este proceso deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días.
5. El Banco tomará la decisión de separar al denunciante del denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.
6. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar a la imposición de una sanción por falta muy grave con el correspondiente despido.

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

7. La empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual de una forma inmediata, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

11. Acoso laboral (Mobbing)


El acoso laboral se define como el comportamiento atentatorio contra la dignidad de la persona ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo.

El procedimiento establecido para reaccionar ante una situación de acoso es el siguiente:

1. Comunicación de la situación al Dpto. de Relaciones Laborales o alguno de los representantes de los trabajadores encuadrados dentro del Comité de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud y/o Comité de Empresa, bien por la propia persona o a través de otra para garantizar la confidencialidad de este procedimiento.
2. La persona que ha recibido la comunicación de acoso debe informar a dos personas del Comité de Igualdad que serán las encargadas de analizar todos los datos (absentismo, ausencias, rendimiento, evaluaciones del desempeño, pérdida de efectividad y productividad, aumento de accidentes e incidentes, deterioro del clima laboral, cambios en las conductas de los trabajadores) e información facilitada por la persona afectada contrastando la misma por el medio más oportuno para cada caso, sean encuestas, cuestionarios (LIPT 60), entrevistas...
3. Análisis de todos los datos aportados por estas dos personas por parte del Comité de Igualdad en su conjunto, para adoptar medidas acordes que solucionen esta situación no deseada, en el caso de no llegar a un acuerdo se elevará la discusión al Comité de Dirección.

El procedimiento de actuación que por el presente acuerdo se establece es de naturaleza confidencial y urgente.

12. Responsabilidad Social Corporativa

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

ING DIRECT es un banco responsable, tanto con sus clientes, como con la sociedad en general y, por supuesto, con las personas que trabajan en él. En este sentido, la Responsabilidad Social Corporativa queda absolutamente integrada a través del programa ING Chances for Children que el Grupo lanzó en 2005 para luchar por el derecho a la educación de todos los niños y niñas del mundo y con el que colaboramos no solo a nivel global, sino también a nivel local.

La misión de ING Chances for Children es lograr que los profesionales de ING alrededor del mundo se unan a la lucha por el derecho a la educación universal. Al apoyar programas educacionales, además, puede ayudarse a que los niños y niñas descubran su propio potencial y construyan un mejor futuro para ellos mismos y la sociedad.


ING cuenta con una larga historia apoyando a las comunidades donde opera, y como todo ciudadano corporativo responsable, cree en la idea de agradecer y otorgar beneficios a la sociedad.

Dentro del programa ING Chances for Children en España, llevamos a cabo diversas actividades. Por un lado, colaboramos estrechamente con UNICEF España para recaudar fondos que se destinan a los proyectos educativos que esta organización desarrolla en tres países donde la infancia vive en permanente situación de riesgo: Etiopía, Brasil y La India. En este sentido, los programas de UNICEF en Etiopía y La India hacen especial hincapié en la formación de las niñas que, en esas sociedades, sufren mayores discriminaciones respecto a los varones.

Por otro lado, el apoyo a las organizaciones locales dedicadas a la educación de los niños y niñas es un componente importante del programa ING Chances for Children. En España trabajamos con dos fundaciones que desarrollan programas educativos destinados a niños y niñas desfavorecidos económica y socialmente. En estos casos, nuestro apoyo no se limita a la mera financiación de los proyectos, sino que nuestros profesionales colaboran activamente como voluntarios en diversas iniciativas con los propios niños y niñas.

Uno de los proyectos es con la Fundación Balia, se llama Aula NARANJA, en este caso nuestros profesionales acuden como voluntarios a los colegios al terminar las clases y junto con un monitor profesional ayudan con los “deberes” del día siguiente a niños y niñas que no tienen esta ayuda en su casa y que pasan mucho tiempo solos porque sus padres no pueden permitirse dejar de trabajar para estar con ellos. También juegan con ellos y les dan la merienda.

El otro programa de voluntariado, que se llama “Las Ventajas de Permanecer en el Colegio”, lo desarrollamos con la Fundación Junior Achievement. Su

Tipo de Documento Acuerdo	Título Plan de Igualdad			 <small>Un Gran Banco que hace Fresh Banking</small>
Preparado por: Comité de Igualdad	Fecha 18/11/09	Nombre Documento	Versión	
Aprobado por: Comité de Igualdad	Fecha			

objetivo es despertar en niños, niñas y jóvenes el espíritu emprendedor que les permita alcanzar sus metas profesionales y personales en un marco de responsabilidad y libertad. Consta de cuatro cursos en centros educativos de la Comunidad de Madrid con una duración de 5 semanas cada uno, a razón de una clase a la semana de una hora de duración.

13. Información y difusión de medidas

Con el fin de reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades y potenciar la sensibilización e información, el banco facilitará la difusión interna y conocimiento por parte de los trabajadores sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.