

PROPUESTA REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE BMN

PREÁMBULO

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que entró en vigor el 23 de marzo de 2007, se constituye en Banco Mare Nostrum SA (en adelante BMN) la Comisión de Igualdad.

La presente Comisión de Igualdad se constituye en sustitución de las comisiones de igualdad existentes en cualquiera de las cajas de ahorros de origen (Caja Murcia, Caja de Ahorros de Granada, Sa Nostra y Caixa d'Estalvis del Penedès) que conformaron BMN.

I. COMPOSICIÓN

La Comisión de Igualdad estará formada por representantes tanto de la parte sindical como de la parte empresarial.

El número de miembros de la parte sindical se establecerá en función de su porcentaje de representación en cada momento, garantizándose el derecho de presencia de cada sección sindical que cuente con representación en algún comité de empresa o delegado o delegada de personal.

Por la parte sindical:

- Las secciones sindicales pertenecientes a esta Comisión de Igualdad designarán a sus representantes de entre las personas que ostenten capacidad de representación sindical.

Por BMN:

- En ningún caso el número de miembros por esta parte, excederá al número de miembros de la representación sindical.
- Serán personas con suficiente capacidad de decisión dentro de la empresa y comprometidas con la igualdad de oportunidades.

En el momento de su constitución, la presidencia la Comisión la ostentará BMN y la secretaría la representación sindical mayoritaria; rotando anualmente esta última en relación al porcentaje de representación de mayor a menor.

Habrá quórum válido para los acuerdos cuando asista la mayoría en cada una de las partes.

Las secciones sindicales presentes en la Comisión podrán contar, previa comunicación al resto de miembros, con la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en desarrollo, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad.

BMN proveerá a la Comisión de Igualdad de los medios precisos y de la disponibilidad horaria necesaria para desarrollar sus objetivos y funciones. Por tal motivo, cada miembro de la parte sindical contará con un crédito horario adicional de 15 horas mensuales.

II. COMPETENCIAS

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en BMN se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de BMN sobre el compromiso adoptado de desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla, mediante cursos de formación internos u otras medidas de se aprueben, sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico de situación.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar, elaborar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de BMN, promover su correcta implantación y ser parte activa en la elaboración y cumplimentación de documentación e información necesaria para las convocatorias de distintivos o premios relacionados con la Igualdad en la Empresa.
9. Realizar el seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en BMN.
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Verificar si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
 - Recabar toda la información sobre las acciones realizadas que permita conocer los efectos del Plan de Igualdad en la Entidad.
 - Valorar periódicamente los efectos del Plan de Igualdad, comparando la situación recogida en el diagnóstico, aprobado por la Comisión de Igualdad, con la del momento actual, y aprobar cuantas adaptaciones y mejoras se estimen necesarias para alcanzar los objetivos previstos.
 - Utilizar las evaluaciones periódicas del Plan para sensibilizar a la plantilla y a la Dirección de BMN.

10. Aprobación de la Memoria Anual.
11. Impulsa la implantación y difusión de los acuerdos válidos de la Comisión de Igualdad, así como su seguimiento y control.
12. Prevención, tratamiento, asesoramiento y la investigación y seguimiento de las denuncias en casos de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo. Por ello, entre otras, tendrá la siguientes competencias:
 - Negociar y acordar el Protocolo de Actuación y Prevención del acoso sexual y del acoso moral por razón de sexo.
 - Promover la concienciación de todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda la situación de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo.
 - Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de las trabajadoras y trabajadores en torno al acoso sexual y acoso moral por razón de sexo.
 - Velar porque la información llegue a las personas destinatarias de modo directo, claro y eficaz, así como supervisar que los canales de información y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.
 - Recibir las denuncias relativas a acoso sexual y acoso moral por razón de sexo.
 - Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso. Tener libre acceso, si fuera preciso, a las distintas dependencias de la empresa y a la plantilla durante la investigación.
 - Recomendar y gestionar ante el área de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
 - Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba, e instando, si corresponde, a la Dirección de Recursos Humanos a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
 - Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y de acoso moral por razón de sexo.
 - Velar por las garantías establecidas en el protocolo de actuación y prevención.
 - Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de esta función y de lo contemplado en el Protocolo de Actuación y Prevención respecto al Equipo Asesor de la Comisión de Igualdad.

III. REUNIONES

La Comisión de Igualdad tendrá reuniones ordinarias y reuniones extraordinarias en la forma que a continuación se determina:

a) **Reuniones ordinarias:**

Se realizará al menos una reunión mensual ordinaria durante las fases de elaboración y aprobación del diagnóstico de situación de BMN, y aprobación e implantación del Plan de Igualdad; y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a desarrollarse el Plan de Igualdad.

BMN remitirá por escrito la convocatoria, con al menos siete días laborables de antelación, a los miembros de esta Comisión. Esta comunicación contendrá: el orden del día, el lugar, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria.

b) Reuniones extraordinarias:

Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes.

La convocatoria por escrito contendrá: el orden del día, el lugar, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria; y se remitirá, con al menos siete días laborables de antelación, a los miembros de esta Comisión.

Cuando la reunión extraordinaria esté motivada por una denuncia de acoso sexual o de acoso moral por razón de sexo, no será necesaria dicha antelación si así lo requiere la urgencia o gravedad del caso.

IV. ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, siendo vinculantes estos para todas las partes.

El voto de las secciones sindicales será ponderado en razón de su porcentaje de representación en cada momento.

La validez de los acuerdos se regirá según lo establecido en el apartado VI de este reglamento.

V. ACTAS

La Comisión, a través de su secretaria o persona en la que se delegue, levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados, así como los asuntos tratados y aportaciones.

Se remitirá, en el plazo máximo de 15 días desde la celebración de la reunión, el borrador del acta para su revisión; estableciéndose un nuevo plazo máximo de 15 días para comunicar, por cada una de las partes, las modificaciones oportunas y proceder a su firma.

VI. VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la propia Comisión.

VII. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

BMN facilitará a la Comisión de Igualdad toda la información relacionada directamente con las competencias encomendadas a esta Comisión a fin de garantizar el adecuado desarrollo de su trabajo.

Entre otra, para cada reunión ordinaria trimestral, BMN remitirá la siguiente información:

- Evolución de la plantilla de BMN: número y porcentaje de mujeres y hombres.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres en relación a:
 - Tipo de contratación: indefinido / eventual; jornada completa / jornada parcial.
 - Grupos profesionales y niveles.
 - Distribución de la plantilla en función de la edad, antigüedad, grupo profesional y nivel retributivo.
 - Distribución de la plantilla en función de los centros y territorios.
 - Puestos de responsabilidad definidos en RED en cada momento por clasificación de oficina.
 - Puestos de responsabilidad definidos en SSCC en cada momento por nivel retributivo y jerárquico y Área.
 - Cursos de formación recibidos e impartidos en función de tipo de curso y nivel retributivo.
 - Concursos – Oposiciones: participantes y seleccionadas.
 - Nombramientos en función de niveles profesionales o jerárquicos.
 - Uso de las medidas de conciliación establecidas en cada momento.
 - Adscripción a los diferentes programas existentes de suspensiones, reducciones de jornada, excedencias remuneradas o desvinculaciones.

BMN establecerá en Inostrum (o la intranet existente) un apartado específico para el Plan de Igualdad que contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- Plan de Igualdad.
- Protocolo de Actuación y prevención del acoso sexual y del acoso moral por razón de sexo.
- Acuerdos alcanzados por la Comisión de Igualdad.
- Cursos disponibles sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.