

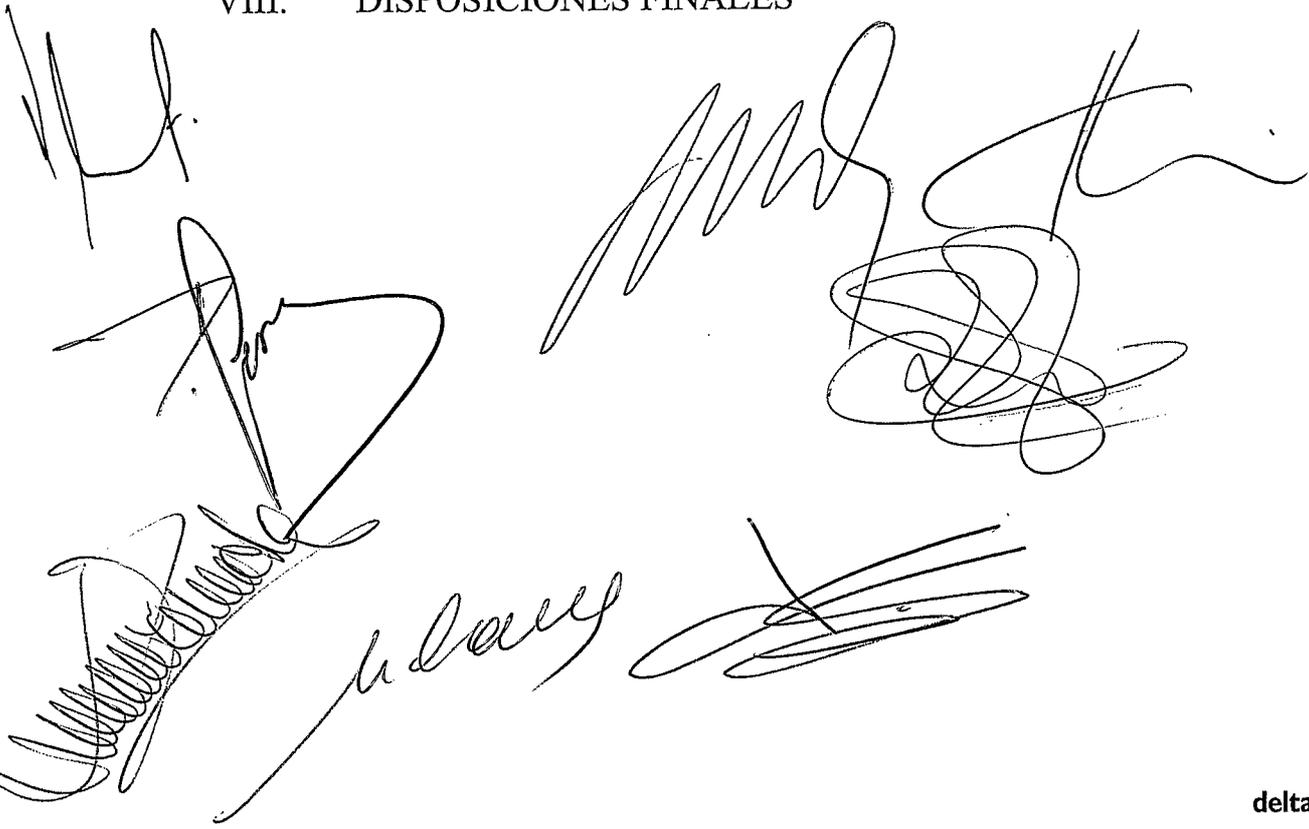
**PLAN DE IGUALDAD DE  
BANCO DE VALENCIA, S.A.**



**delta legis laboral s.l.**

INDICE:

- I. INTRODUCCIÓN
- II. DECLARACIÓN PROGRAMÁTICA
- III. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN
- IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- V. CONJUNTO DE MEDIDAS
- VI. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- VII. GESTIÓN DEL PLAN Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
- VIII. DISPOSICIONES FINALES

A collection of approximately seven handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible.

delta legis laboral.s

## I. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio de ámbito universal desarrollado en numerosos tratados y textos internacionales y que, en nuestro Ordenamiento Jurídico se halla reconocido en la propia Constitución española, la cual, en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de las relaciones laborales y, más allá de los principios que proclama el artículo 17 del estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obliga en la negociación colectiva a incluir en los convenios medidas dirigidas a combatir cualquier tipo de discriminación en el trabajo y favorecer la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a establecer planes de igualdad con el ámbito y contenido previstos en la misma, en todas las empresas de más de 250 trabajadores.

El Plan de Igualdad se define en el artículo 46 de la LOI como el conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir en la empresa la referida igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo, debiéndose establecer estas medidas con posterioridad a la realización de un diagnóstico de la situación en la sociedad en este aspecto.

Para cualquier empresa de servicios y con voluntad de liderazgo como el Banco de Valencia, las personas son su principal activo y conscientes de ello, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, mantienen el criterio de avanzar hacia la realización profesional y personal de las personas que conforman la plantilla de la entidad, criterio que hay que enlazar con la modificación producida en el rol tradicional de la mujer, lo que supone un cambio social de gran magnitud que afecta a todos los aspectos socioeconómicos, culturales y sanitarios. Los nuevos modelos de estructura familiar, el incremento del nivel cultural de la población y la mayor facilidad de acceso a estudios superiores, han definido una situación social diferente de la mujer, incorporada en mayor medida al mundo laboral, pero generalmente aún en una situación de desventaja en lo que se refiere a oportunidades, remuneración y carga de trabajo, debiendo asumir todavía gran parte de las tareas relativas al ámbito familiar. Este nuevo papel de la mujer en nuestra sociedad, al igual que cualquier otro cambio cultural o social de esta magnitud, implica un cambio de mentalidad del hombre pero también de la misma mujer para evitar sentimientos contradictorios y perjuicios que comprometan la igualdad de condiciones en el ámbito personal, familiar y laboral.

En este contexto, se ha creado en Banco de Valencia, S.A. un grupo de trabajo para recabar toda la información sobre la situación en la empresa en el aspecto que nos ocupa y con ella realizar un diagnóstico que sirviera de partida para la elaboración del Plan de Igualdad propiamente dicho. Dicho estudio y diagnóstico fue entregado a la representación legal de los trabajadores para su valoración, habiéndose iniciado a continuación un proceso de negociación entre las partes para la elaboración, aprobación y firma del presente Plan de Igualdad del Banco de Valencia, S.A.

## II. DECLARACIÓN PROGRAMÁTICA.

Banco de Valencia, S.A. y la representación legal de los trabajadores del mismo, tienen el firme propósito de promover la implantación de políticas de igualdad de trato, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de discriminación directa o indirecta, por razón de género y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En este sentido, apuestan por la adopción de medidas específicas a favor de la mujer con la finalidad de conseguir en Banco de Valencia, S.A. la igualdad efectiva y la eliminación de todas las discriminaciones por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta que se trata de medidas encaminadas a la mejora de la calidad de vida de todos y todas las trabajadoras de Banco Valencia, S.A., éste proyecto se concreta en la elaboración y aplicación del presente "Plan de Igualdad".

En consecuencia, más allá del mero cumplimiento normativo que imponen las prescripciones legales, Banco de Valencia proclama entre sus principios de actuación corporativos, el de no discriminación, el de igualdad de oportunidades y se posiciona de modo terminante contra las prácticas de acoso laboral o sexual, estableciendo las necesarias medidas para su prevención.

Así pues, en Banco de Valencia, se proclama la ausencia total de discriminación, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de la mujer, su captación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo con los valores de la compañía.

De estos objetivos, se derivan grandes elementos positivos, como el indudable enriquecimiento del capital humano de la empresa, la mejora del clima laboral y en última instancia, la mejora conjunta de la imagen corporativa de la empresa, tanto en su vertiente de empleador frente a la sociedad como de su prestigio como agente social, lo que posibilitará la mejor y más rápida consecución de los objetivos de crecimiento rentable y sostenible.

En cualquier caso, nos encontramos ante un reto que requiere la implicación de todas las personas que conforman la plantilla de Banco de Valencia, en todos y cada uno de los niveles funcionales y en especial con la de las personas que desarrollan funciones directivas.



delta legis laboral.s

### III. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Comisión de Igualdad de Banco de Valencia, S.A., establece el principal objetivo de éste Plan, el garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo en aquellos ámbitos en que pudiera existir.

Por ello el Plan procurará garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, de los procedimientos y políticas definidas en la Ley, en lo referente a los procesos de selección, contratación, desarrollo profesional, retribución, comunicación y salud laboral de la plantilla.

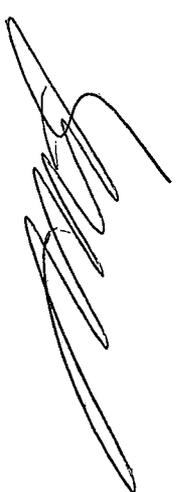
- Discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en la misma situación y circunstancias.
- Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente 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.

Reforzar en consecuencia, el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por Banco de Valencia, S.A. y la representación legal de los trabajadores, en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, favoreciendo la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Sensibilizar en materia de igualdad a todos/as los trabajadores y trabajadoras de la entidad y, especialmente, a aquellos/as que tengan algún tipo de responsabilidad o participación en los procesos de selección, promoción y/o gestión de personal.



Promover procesos para mejorar el acceso de las mujeres a las categorías o niveles profesionales en las que no estén suficientemente representadas, integrando la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.



Promover condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso sexual y/o moral por razón de sexo, a la vez que arbitrar un protocolo de actuación en esta materia para su prevención y para canalizar las posibles denuncias o reclamaciones que se pudieran formular; considerando como tal, todo aquel comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o no, 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.

Evitar cualquier discriminación por razón de sexo, o trato desfavorable, relacionada con el embarazo o la maternidad.

Estos objetivos, habrán de llevarse a cabo en los términos y condiciones que se recogen en el presente Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que se trata de un Plan marco, cuya vigencia se establece por un periodo de cuatro años (2010-2013), y en el que los objetivos, medidas y actuaciones que se desarrollen, han de cumplir las siguientes premisas:

- 
- Ser viables y realistas, tanto en los plazos de desarrollo como en los niveles de cumplimiento.
  - Ser consecuentes con la realidad de la organización propia y de las características del sector bancario en que ha de desarrollarse.
  - Ser objetivables, en el sentido de que pueda medirse su cumplimiento.
  - Que respondan a los resultados del diagnóstico de la situación de igualdad realizado en 2009-10.

Por lo que teniendo en cuenta que el presente Plan pretende establecer medidas encaminadas a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores/as de Banco de Valencia, el mismo contemplará las siguientes materias:

1. ACCESO AL EMPLEO.

Estableciendo procesos de selección no discriminatorios.

2. FORMACIÓN.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PROMOCIÓN.

Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

Acciones que faciliten la incorporación de mujeres y hombres a puestos en los que su sexo se halla subrepresentado posibilitando dicho acceso mediante acciones formativas y su posterior evaluación por capacitación.

4. RETRIBUCIONES.

Acciones para la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el salario.

5. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y ORDENACIÓN TIEMPO DE TRABAJO.

Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.

Establecimiento de mejoras en materia de conciliación de la vida laboral y la familiar.

6. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Medidas para eliminar y prevenir cualquier tipo de acoso sexual o moral por razón de sexo.

7. COMUNICACIÓN.

Medidas para eliminar el lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos de la empresa.



delta legis laboral.sl

#### **IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo que Banco de Valencia, S.A. tiene en las diferentes comunidades del Estado español, incluyendo en consecuencia, a la totalidad de la plantilla.

Se aplicará igualmente, a todas las oficinas o centros de trabajo que Banco de Valencia, S.A. pueda abrir en el futuro en dicho ámbito territorial.

#### **V. CONJUNTO DE MEDIDAS**

En consonancia con lo establecido en el artículo 46 de la L.O. para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas deben ser un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, a partir del cual se establecerán los concretos objetivos a alcanzar y las estrategias para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Así pues, a partir del diagnóstico de situación, la Comisión de Igualdad, ha establecido un conjunto de medidas desarrollado por materias, que conforman el Plan de Igualdad de Banco de Valencia, S.A.

A continuación se expone el desarrollo de cada uno de las áreas o materias expuestas sobre las que se pretende actuar, el objetivo perseguido y las medidas concretas a adoptar y en su caso el plazo de ejecución.



delta legis laboral sl

## 1.- ACCESO AL EMPLEO.

Aunque del análisis de situación efectuado, se desprende que la política de contratación de la empresa es correcta, consideramos necesario adoptar una serie de medidas para profundizar en los criterios de igualdad respecto a la incorporación al empleo de mujeres y hombres, evitando con ello posibles desequilibrios futuros.

### Objetivos:

- a) Mantener la perspectiva de género en el acceso al empleo.
- b) Prevenir la discriminación en los procesos de selección.
- c) Garantizar la sensibilización en igualdad de oportunidades del personal de RRHH.

### Medidas:

- a) Establecimiento y comunicación clara de los criterios que se evaluarán en la selección de personal, para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación en el proceso. (Protocolo de selección).

Para ello, debe redactarse y publicarse un "Manual de procedimiento para la selección de personal", que contemple en primer lugar la descripción de los puestos de trabajo, en segundo lugar que establezca la definición concreta del perfil profesional y competencial de la persona que debe cubrir de forma óptima el puesto y por último que contenga un formulario de recogida del perfil del aspirante. De esta forma se clarifican las funciones, habilidades y conocimientos ligados al puesto de trabajo cuya finalidad es disponer de una selección eficaz, garantizando la ausencia de discriminación en todo el proceso. Dicho manual de procedimiento antes de su publicación deberá ser revisado por la comisión de igualdad.

b) Definición previa de perfiles objeto de selección, no vinculados al género.

c) Fomento del equilibrio en la representación de ambos sexos al final del proceso, teniendo en cuenta la oferta curricular.

d) Aplicación de medidas de acción positiva y/o de paridad al seleccionar personal en aquellas categorías y puestos de trabajo con una representatividad de uno de los sexos por debajo del 40%, cuando así se acuerde por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada caso.

Al final del proceso de selección, siempre que las candidaturas cumplan con el perfil requerido por el puesto y en igualdad de condiciones, se escogerá aquella que pertenezca al sexo cuya representatividad en dicho puesto esté por debajo del 40%.

e) Formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades del personal de RRHH y de aquel que esté encargado de los procesos de selección, el equipo de selección deberá tener una composición diversa para evitar sesgos desequilibrantes.

f) Revisión de los textos de las pruebas utilizadas en los diferentes procesos de selección (cuestionarios, test, etc...), para comprobar la neutralidad de las mismas y el uso no sexista del lenguaje.



delta legis laboral<sup>sl</sup>

## 2.- FORMACIÓN Y DESARROLLO.

Partimos de la consideración de que la formación de los trabajadores y trabajadoras de Banco Valencia, S.A., es un elemento fundamental tanto para la promoción y desarrollo del personal en términos de igualdad, como un factor clave para la mejora de los procedimientos y actividad de la empresa en su búsqueda de la excelencia, razón por la que recogiendo los resultados del diagnóstico de igualdad, se ha propuesto la realización de una amplia batería de medidas, con el fin de conseguir los objetivos propuestos.

### Objetivos:

- a) Garantizar la formación de toda la plantilla en términos de igualdad.
- b) Asegurar que la formación se dirige a la promoción y desarrollo de los empleados/as en su conjunto.
- c) Difundir la cultura de igualdad entre todos los trabajadores/as y favorecer el acceso de la mujer a los cursos de formación.
- d) Sensibilizar en el ámbito de la igualdad al personal de dirección y mandos intermedios de la entidad.

### Medidas:

- a) Diseñar, planificar y organizar todas las acciones formativas desde un enfoque de género.
- b) Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje, a quienes tuvieran responsabilidades de dirección y gestión de equipos.



delta legis laboral sl

- c) Impartir acciones formativas para el conjunto del personal, que les facilite no solo el mejor desempeño de su puesto actual, si no también que posibilite su promoción, evitando cualquier posible discriminación por razón de sexo.
- d) Tratar que las acciones formativas se desarrollen en horario laboral, salvo fuerza mayor, con el fin de minimizar el impacto de la asistencia a los cursos en la vida personal y familiar, fomentando así mismo, en la medida de lo posible, el acercamiento de los cursos a la localidad de residencia del participante en los mismos.
- e) Determinación de unos criterios objetivos para asistir a los cursos de formación de forma que se evite cualquier discriminación por razón de sexo, estableciendo las causas que pueden justificar la denegación para participar en alguna acción formativa solicitada por el trabajador/a.
- f) Inclusión en los programas formativos, de acciones centradas específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándolas a la evaluación de riesgos y a la aparición de otros nuevos, desde la perspectiva de género.
- g) Desarrollar un programa de acciones formativa ON-LINE realizando en esta modalidad los cursos en los que no sea imprescindible la presencia física, facilitando la participación del personal, según acuerdo ya existente en la Comisión de Formación.

### 3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

El diagnóstico previo sobre igualdad, puso de manifiesto la existencia de cierto desequilibrio en las mujeres respecto a los hombres en la promoción a cargos superiores y de mayor responsabilidad, con las medidas propuestas, se pretende paliar en los próximos años esas diferencias actuando sobre las resistencias del sistema a la promoción de la mujer.

#### Objetivos:

- a) Evitar la segregación vertical (acceso a puestos de responsabilidad) y horizontal (perfiles masculinizados/feminizados) en la organización de la entidad.
- b) Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
- c) Incorporación de mujeres y hombres a puestos en los que su sexo se halle subrepresentado.

#### Medidas:

- a) Aplicación de criterios objetivos en la definición de todos los puestos de trabajo para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación en los procesos de promoción.
- b) Determinación objetiva de los criterios que deben observarse para poder promocionar según la plaza convocada.
- c) Establecimiento de planes de desarrollo profesional para mujeres y hombres en todos los grupos profesionales.
- d) Programación de acciones formativas específicamente dirigidas a facilitar la promoción a puestos de mayor responsabilidad y categoría profesional en las que exista subrepresentación de un sexo, con el objetivo de equilibrar la presencia tanto de mujeres como de hombres.
- e) Revisión de los manuales de funciones para que la descripción y denominación de los puestos de trabajo sea redactada utilizando un lenguaje correcto en términos de igualdad.
- f) Establecimiento de un sistema de promoción mediante la valoración, formación recibida y capacidad demandada.

#### 4.- RETRIBUCIONES.

Aunque es cierto que no puede hablarse de la existencia de prácticas discriminatorias en materia de retribución, si existen importantes desequilibrios en los niveles superiores, producto de la escasa presencia de la mujer en los puestos de mayor responsabilidad de la empresa, por lo que más importante que actuar en los aspectos retributivos, es hacerlo en los de promoción y clasificación profesional, ya que el nivel de retribución es consecuencia directa del nivel profesional y funcional, en cualquier caso, consideramos necesario adoptar medidas incluso de carácter preventivo, tal y como se contempla a continuación.

##### Objetivos:

- a) Igualar en términos relativos las retribuciones de hombres y mujeres en la empresa, eliminando o previniendo la discriminación directa o indirecta en materia retributiva.

##### Medidas:

- a) A partir de la escala salarial única definida en Convenio Colectivo, aplicar los incentivos salariales y/o posibles complementos personales (RVO, Gastos de Representación, etc.) a todo el personal de una determinada categoría profesional, vinculando los incentivos a los resultados objetivos y no a criterios subjetivos, aplicando la fórmula más adecuada.
- b) Establecimiento de transparencia y objetividad en los criterios de aplicación de los diferentes incentivos y complementos salariales que mejoren la estructura retributiva fijada por convenio.
- c) Vigilar que no existan distinciones en el tratamiento retributivo de las trabajadoras y trabajadores y que su estructura obedezca efectivamente a razones objetivas y no por razón de sexo.



delta legis laboral.ii

## 5.- CONCILIACIÓN FAMILIAR Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Dado que, aunque es una cuestión que trasciende el ámbito de la empresa, si que se observan ciertas situaciones de discriminación indirecta que afectan a las trabajadoras de la empresa, situación que con el presente Plan de Igualdad y las medidas que el mismo contiene pretendemos reducir.

### Objetivos:

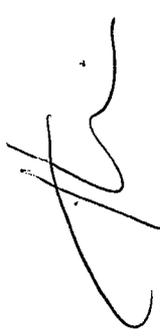
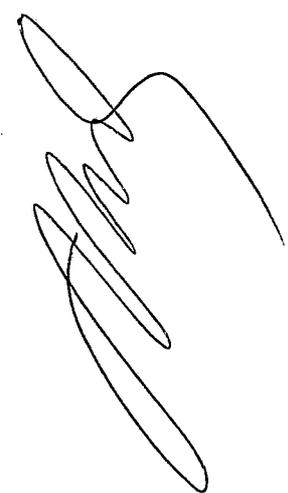
- a) Promover entre el personal el conocimiento de las estrategias de conciliación de la vida familiar y profesional.
- b) Promover la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, como vía para su desarrollo personal y profesional.

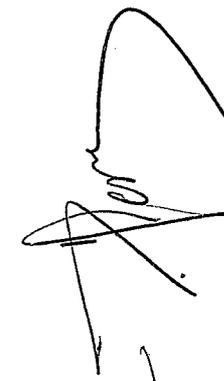
### Medidas:

- a) Mantener permanentemente informada a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de conciliación (permisos, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos y/o personas dependientes, etc.)
- b) Informar a los trabajadores sobre sus derechos como padre y facilitar la utilización de los permisos parentales como medida que facilite la corresponsabilidad con la madre.
- c) Evitar siempre que sea posible la realización de acciones formativas o reuniones de trabajo fuera del horario laboral.
- d) Tratar de que los centros de trabajo de los empleados/as con responsabilidades familiares se hallen los más cerca posible de su residencia familiar habitual, pudiendo solicitar dicho acercamiento los afectados a través de los mecanismos de preferencias internas establecidas o que puedan establecerse. Publicar a través de la intranet, las vacantes que se produzcan en las distintas plazas.



delta legis laboral. a

- 
- 
- e) Durante los periodos de embarazo, lactancia o con hijos/as menores no habrán traslados ni cambios de puesto de trabajo que impliquen un alejamiento del domicilio, salvo que sea por petición expresa del trabajador o trabajadora afectado.
- f) Fomento del uso de las tecnologías de la información y comunicación (videoconferencias, multiconferencias, etc.) para reuniones, participación en acciones formativas, etc., evitando de éste modo costosos e incómodos desplazamientos.
- g) Adaptación del horario de trabajo, sin reducción de jornada, en aquellas situaciones especiales que sea aconsejable a petición del trabajador/a (familias monoparentales, procesos de separación/divorcio, violencia de género, etc.), siempre que organizativamente sea posible.
- h) Desarrollar las posibles iniciativas que posibiliten la integración de la cultura de la conciliación en las prácticas diarias de las relaciones en el banco, como la puesta a disposición y utilización de la Sala de Lactancia.



*Precisión: Se entiende que para todo aquello que no quede expresamente contenido en este apartado, se estará en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, a lo que disponga el Convenio Colectivo aplicable, el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma legal vigente en cada momento.*



delta legis laboral.s

## 6.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y, en particular sus artículos 25 y 26 referidos a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y a la protección de la maternidad respectivamente, supone una exigencia legal de valorar de forma específica los riesgos a que están sometidos los trabajadores/as en estas circunstancias, por ésta razón, hemos incluido éste apartado en el presente documento, con los siguientes:

### Objetivos:

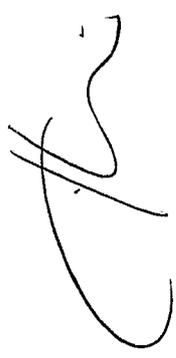
- a) Mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgo que puedan afectar al personal en su puesto de trabajo, incluyendo los registros de situaciones en las evaluaciones de riesgo, para tomar las medidas preventivas adecuadas, especialmente en la protección de la maternidad.
- b) Vigilar la salud de los trabajadores/as con especial atención a los riesgos existentes por razón de género.
- c) La especial protección de la maternidad ante riesgos laborales que abarquen la adopción de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo durante el embarazo y la lactancia.
- d) Prevenir todo tipo de acoso sexual por razón de género y de acoso moral.
- e) Sistematizar las medidas de prevención de los distintos tipos de acoso.

En Banco de Valencia, S.A., tanto la Empresa, como los trabajadores rechazan rotundamente cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación 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.

Teniendo en cuenta que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso moral, se considerará también un acto discriminatorio, en consecuencia, se tratará el acoso como riesgo psicosocial y se realizarán acciones específicas para prevenirlo en todos los niveles de la empresa, para ello, se adoptarán las siguientes:

Medidas:

- a) Realizar una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, a fin de identificar específicamente aquellos que puedan existir por razón de género, en especial los que afectan a la salud reproductiva y al ámbito psicosocial, para que se contemplen en la planificación de vigilancia de la salud.
- b) Crear el procedimiento para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia, como primer paso para la prevención de la salud reproductiva y a fin de implementar las medidas preventivas y de vigilancia de la salud.
- c) Crear el procedimiento de prevención de riesgos ante posibles situaciones derivadas de acoso o violencia en el trabajo.

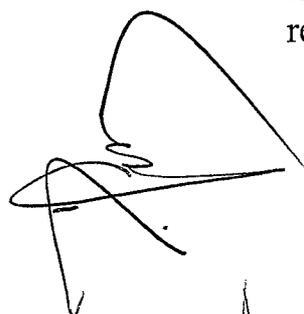
- 
- d) Analizar si los controles de salud que actualmente se llevan a cabo en la empresa, están dando respuesta diferenciada a las posibles enfermedades propias del género (masculinas y femeninas).
  - e) Elaborar y difundir un “Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual y/o moral por razón de sexo o no”, el cual regulará y clarificará un procedimiento claro de actuación ante éstas situaciones.



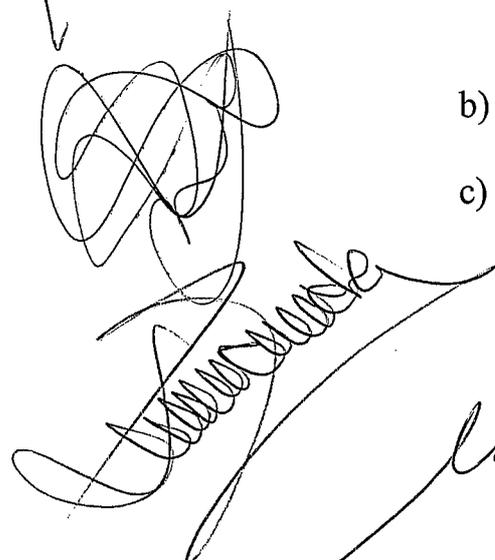
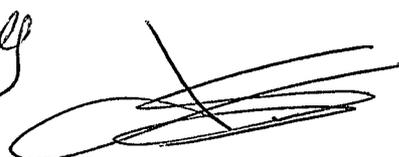
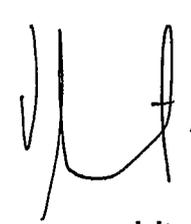
Dicho Protocolo, ya elaborado por la Comisión de Igualdad, se adjunta como Anexo I, al presente documento que constituye el “Plan de Igualdad de Banco de Valencia, S.A.”

## 7.- COMUNICACIÓN.

En la actualidad inmersos en la denominada sociedad de la comunicación, es fundamental para actuar de forma decidida por la igualdad, contar con un Plan de Comunicación que incorpore estos valores a las prácticas diarias, como vehículo de normalización de la igualdad en la empresa y en la vida social y familiar, por ello entre las medidas que consideramos de interés, se contempla una serie relativa a la comunicación.



### Objetivos:

- a) Promover el uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones e imagen de la empresa.
  - b) Propiciar la ruptura de estereotipos sexistas.
  - c) Difundir el presente Plan y transmitir la imagen de Banco de Valencia, S.A., como organización que promueve la igualdad entre mujeres y hombres.
- 
- 
- 
- 

Medidas:

- a) Revisar la comunicación tanto interna como externa para evitar el uso del lenguaje o de imágenes sexistas.
- b) Revisión y modificación de los documentos utilizados en los procesos de selección, con el fin de eliminar cualquier posible elemento discriminatorio en su ejecución.
- c) Nombrar los puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos.
- d) Potenciar que en los documentos administrativos de la Empresa y de la representación de los Trabajadores se utilice un lenguaje no discriminatorio.
- e) Difundir entre todo el personal de la empresa una normas claras, precisas y comprensibles sobre comunicación no sexista.
- f) Difundir públicamente el compromiso colectivo en Banco de Valencia, S.A. por la igualdad.



## **VI. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Siendo consecuentes con lo establecido en los puntos precedentes, tanto la empresa como la representación de los trabajadores, se comprometen a dar la difusión suficiente del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla del banco, utilizando para ello los respectivos medios de comunicación internos (intranet y otras publicaciones), habilitando secciones permanentes en el portal del empleado, donde se encontrará toda la información relativa al Plan, junto a los protocolos de actuación que en cada caso se determinen.

## **VII. GESTIÓN DEL PLAN Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

El artículo 46 de la LOI 3/2007, establece en su párrafo primero que los Planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a conseguir, las estrategias prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los firmantes del presente Plan de Igualdad, convienen que la forma más eficaz de seguimiento y evaluación continua del Plan, es que la actual Comisión de Igualdad, con el apoyo especial del Departamento de RRHH, se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

De éste modo, cualquier cuestión relacionada con la interpretación, aplicación y cumplimiento del Plan requerirá de su concurso para garantizar la ejecución de medidas correctoras o complementarias siempre que sean necesarias para garantizar la consecución de los objetivos diseñados.



delta legis laboral.s

La Comisión de Igualdad, se reunirá como mínimo con carácter semestral y siempre que lo soliciten las partes previa justificación.

Así pues, la gestión y seguimiento del Plan de Igualdad consistirá en:

- Velar por el cumplimiento de los objetivos establecidos en el mismo y por la efectiva ejecución de las medidas propuestas.
- Garantizar su seguimiento y evaluación, redactando los informes de situación correspondientes.
- Realizar las medidas correctoras o complementarias necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Convocar las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Informar a la Dirección y a la Representación legal de los Trabajadores del desarrollo de las actuaciones correspondientes.
- Diseñar los programas de trabajo y sucesivos Planes de Igualdad, estableciendo un calendario con objetivos cuantificables que será evaluado y revisado anualmente.

## VIII. DISPOSICIONES FINALES

Las partes firmantes manifiestan expresamente, que las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad, son coherentes con la situación que presenta la empresa en materia de igualdad, ausencia de discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y son además, las que consideran más adecuadas para conseguir los objetivos fijados en éste documento en materia de igualdad.

Tras la firma del presente plan, se reunirá la comisión de igualdad para valorar el calendario propuesto por los representantes sindicales que se adjunta a este documento como Anexo II, para establecer los objetivos cuantificables que serán evaluados y revisados anualmente.

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad, sustituye y deja sin efectos cualquier otro pacto suscrito con anterioridad, individual o colectivo, en todo aquello que pudiera contradecir u oponerse al contenido del presente documento.

Y en prueba de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Valencia, 21 de Julio de 2010.

## ANEXO II

Tal y como se desprende del diagnóstico de igualdad llevado a cabo, el porcentaje de mujeres en los diferentes niveles profesionales en Banco de Valencia, son los siguientes:

N1	5%
N2	11,43%
N3	8,20%
N4	21,43%
N5	22,39%
N6	34,70%
N7	44,09%
N8	63,07%

El objetivo final es igualar los porcentajes de fijos de plantilla al 50%, proponiendo un calendario progresivo para la consecución de dicho objetivo en los términos siguientes:

### JULIO 2013

N1	7% (+2%)
N2	13% (+1,7%)
N3	12% (+3,8%)
N4	25% (+4,57%)
N5	28% (+6%)
N6	40% (+6%)
N7	50% (+6%)
N8	OBJETIVO CUBIERTO

### JULIO 2016

N1	9% (+2%)
N2	15% (+2%)
N3	15% (+3%)
N4	30% (+5%)
N5	33% (+5%)
N6	45% (+5%)
N7	OBJETIVO CUBIERTO
N8	OBJETIVO CUBIERTO



delta legis laboral.s