

BBVA

comfia **CCOO** **BBVA**



ACUERDO PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

En Madrid, a 5 de Mayo de 2010, se reúnen los Representantes del Banco y de la Representación Sindical que se citan a continuación:

En Representación de Banco

D^a M^a Pilar Morata Rubio
D. Ángel Luis Mancebo Soto

En Representación de los Trabajadores

Por COMFIA-CCOO en BBVA

D^a Carme Torres Falgás, D^a Joaquina Romero Rodríguez, D. Juan José Giner Martínez, D. Salvador Puchades Belloch, D^a Isabel Gil Delgado

Por FES-UGT en BBVA

D. Sebastián Moreno Rodríguez, D. José Carlos Laporte Campuzano, D^a Isabel Sánchez Martín-Macho, D. José M. Ocaña López, D^a Pilar García de la Parra

Por FESIBAC-CGT en BBVA

D^a Inmaculada Paz Álvarez, D^a Mercedes Sánchez-Rebato Sáez, D. Juan Antonio Guerrero Díaz

Por ACB-CCP en BBVA

D. Antonio Torres Maruenda, D^a Celia Hernández Sánchez, D^a M^a Fernanda Fernández Martín, D. Angel M. Cardo Herrero

A fin de proceder a la firma del Plan de igualdad de trato y de oportunidades de BBVA, que se produce en este acto, tras el acuerdo alcanzado en el seno de la Mesa de Relaciones Laborales en este mismo día.

COMFIA **CCOO** **BBVA** sección sindical

Tel. 91 594 42 36 – Tel. 93 401 53 33 - bbvaccoo@comfia.ccoo.es

Portal Sindical en espacio - <http://www.comfia.net/bbva> - <http://www.comfia.info>

adherida a la [unión network internacional](#)



INDICE

INTRODUCCIÓN

TITULO PRIMERO

CLÁUSULAS GENERALES

- Primero. Vigencia y ámbito temporal.
- Segundo. Compensación y absorción.

TITULO SEGUNDO

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Tercero. Selección y acceso al empleo.
- Cuarto. Formación.
- Quinto. Promoción profesional en igualdad de oportunidades.
- Sexto. Retribución Salarial.
- Séptimo. Cultura de Empresa.

TITULO TERCERO

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

- Octavo. Flexibilidad horaria.
- Noveno. Reducción de jornada.
- Décimo. Licencias no retribuidas.
- Undécimo. Excedencias.
- Duodécimo. Traslados.
- Décimo tercero. Videoconferencia.

TITULO CUARTO

PROTECCIÓN AL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD.

- Décimo cuarto. Permiso por lactancia.
- Décimo quinto. Permiso por maternidad / paternidad.
- Décimo sexto. Permiso por maternidad o paternidad a tiempo parcial.
- Décimo séptimo. Permanencia en el puesto.
- Décimo octavo. Vacaciones.
- Décimo noveno. Cobertura de bajas por maternidad,.
- Vigésimo. Salud y Seguridad durante el embarazo.
- Vigésimo primero. Permiso por nacimiento de hijo.

TITULO QUINTO

ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Vigésimo segundo. Acoso sexual.
- Vigésimo tercero. Violencia de género.
- Vigésimo cuarto. Protocolo para prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

TITULO SEXTO

COMISIÓN DE IGUALDAD Y DE SEGUIMIENTO

- Vigésimo quinto. Comisión de igualdad de oportunidades.

TITULO SÉPTIMO

DE LAS DISCAPACIDADES.

TITULO OCTAVO

INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Española establece el derecho a la igualdad de trato ante la Ley, y el principio de no discriminación por razón de sexo, estamos ante un principio básico, fundamental e irrenunciable para BBVA.

Es voluntad de las partes recoger en este acuerdo el desarrollo de los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la actualización del Acuerdo para la Igualdad en BBVA, de 8 de Noviembre de 2005, pionero en el sector y adelantado a la Ley.

El principio de igualdad de trato está recogido en el código de conducta del Grupo BBVA, en concreto entre sus valores éticos se establece el respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad, lo que requiere un comportamiento respetuoso y equitativo en el que no tienen cabida actitudes discriminatorias.

Este valor fundamental se debe trasladar a cada una de las políticas de Recursos Humanos que se lleven a cabo internamente en todo el ámbito de las Relaciones Laborales.

El objetivo de este Plan de Igualdad es abordar aquellos aspectos que conforme al diagnóstico efectuado pueden precisar de desarrollo para garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que integran la plantilla de BBVA.

A tal efecto el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas encaminadas a la obtención de dicho objetivo, en los siguientes apartados:

- Selección y acceso al empleo
- Formación
- Desarrollo profesional en igualdad de oportunidades
- Retribución salarial
- Cultura empresarial

Asimismo y conscientes ambas partes de la conveniencia de adoptar iniciativas que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida personal y laboral, como elemento básico y necesario para hacer efectivo el principio de igualdad, incidirá también en los siguientes aspectos:

- Flexibilidad horaria
- Reducción de Jornada
- Licencias no retribuidas
- Excedencias
- Traslados
- Video conferencia

Por otra parte, el embarazo, la maternidad y la paternidad, merecen una especial protección que ayude a garantizar el principio de igualdad, y por ello se han introducido contenidos relacionados con:

- Permiso por lactancia
- Permiso maternidad / paternidad a tiempo parcial
- Permanencia en el puesto
- Vacaciones
- Cobertura de bajas por maternidad.
- Salud y seguridad durante el embarazo.
- Permiso por nacimiento de hijos.

Otros de los contenidos que se introducen en el Plan de Igualdad están relacionados con el rotundo rechazo de BBVA y las representaciones firmantes de este Acuerdo a comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, estableciéndose un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con el objetivo de garantizar el seguimiento de los compromisos adquiridos en este Acuerdo y de participar en el conocimiento de la efectividad de las medidas adoptadas se crea una Comisión de Igualdad con la Representación Sindical.

TITULO PRIMERO CLÁUSULAS GENERALES

PRIMERO.- Vigencia y ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor en el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años, prorrogable de forma automática por periodos anuales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo colectivo en esta materia.

SEGUNDO.- Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Plan de Igualdad, podrán compensarse o absorberse, con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

TITULO SEGUNDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

TERCERO.- Selección y acceso al empleo.

La Empresa y las Representaciones Sindicales comparten el papel fundamental que las políticas de acceso al empleo tienen en el desarrollo del principio de igualdad en las Empresas.

El Banco asegura la ausencia de discriminación en su política de selección, que basa en unos estándares de objetividad muy exigentes en materia de género y de diversidad, manteniendo controles internos a fin de garantizar la máxima objetividad en sus procesos de selección.

En los anuncios y ofertas de empleo se utilizará un lenguaje igualitario que invite a ambos géneros por igual, sin utilizar el masculino como genérico siempre que sea posible.

En el seno de la Comisión de Igualdad, la Empresa informará a la Representación Sindical del número de currículos recibidos de hombres y mujeres, así como del número de personas que han superado procesos de selección anualmente por género.

CUARTO.- Formación.

A fin de facilitar la evolución de la mujer en aquellos niveles profesionales en los que se encuentre menos representada se elaborarán programas de formación orientados a desarrollar las competencias específicas en las que se observe un mayor desequilibrio.

La Empresa y las Representaciones sindicales comparten asimismo el papel fundamental que la Formación tiene en el desarrollo de una cultura igualitaria.

En todo programa formativo impartido en la Empresa se propiciará la participación equilibrada de género, al menos en proporción a su presencia en las áreas afectas al programa formativo.

En tal sentido en cualquier módulo de formación que se realice en la Empresa se revisará muy especialmente los términos en que se presenta desde una perspectiva de género, a fin de facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas.

Al personal que se encuentre con un contrato de trabajo suspendido por motivos familiares se le facilitará la participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, en el primer mes después de su reincorporación.

Durante la situación de excedencia por motivos familiares se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación.

Igualmente se facilitará la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares.

Se hará especial hincapié desde el ámbito de formación, en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos. En general, en la labor formativa se tendrán en cuenta los principios contenidos en este Acuerdo, sobre todo en las acciones impartidas a personal relacionado con la gestión de la plantilla.

QUINTO.- Desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de género estarán presentes en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa, especialmente en lo que se refiere al desarrollo de la carrera profesional.

El Banco se rige en su política de desarrollo profesional por criterios objetivos de adecuación al puesto funcional y méritos, sin tener en cuenta el género del candidato, adquiriendo en este acuerdo el compromiso de favorecer la evolución profesional de mujeres y hombres por igual.

Para contribuir al equilibrio progresivo de la menor representación de la mujer en algunos Niveles Profesionales, el Banco adquiere el compromiso de potenciar el desarrollo de competencias y habilidades que impulsen y aceleren su incorporación a puestos de mayor responsabilidad, utilizando a tal fin las mejores herramientas y prácticas de Recursos Humanos.

A tal fin, se establece como objetivo que al término de los cuatro primeros años de vigencia de este acuerdo, se produzca una reducción del diferencial de género existente al 31/12/2009 (75,6% hombres y 24,4% mujeres) en la suma de los Niveles Salariales del I al V, de al menos 5 puntos porcentuales.

SEXTO.- Retribución salarial.

La retribución salarial en BBVA se relaciona con la función desarrollada en un marco de reconocimiento del mérito.

Actualmente, la retribución salarial está compuesta con carácter general de una parte reglamentaria, en función Nivel profesional de Convenio que se ostente y Acuerdos de Empresa vigentes, y en su caso, de una parte voluntaria, que guarda relación directa con las exigencias y responsabilidades de

la función que se desempeñe, sin que ninguna de las partes (Reglamentaria y Voluntaria) tengan una distinción en función del género.

No obstante, y con el fin de asegurar la objetividad en la retribución y evitar que se produzcan desviaciones por razón de género, el Banco ha establecido los controles internos necesarios para que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.

SÉPTIMO.- Cultura de empresa.

El Banco está comprometido con los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y laboral y dedica en su código ético y de valores una atención muy relevante a los valores relativos a la dignidad de la persona y a sus derechos inherentes, cumplimiento de la legalidad y objetividad profesional.

En este contexto de cultura la Empresa va a seguir profundizando en los valores relacionados con la diversidad y la igualdad en todos los aspectos de la relación laboral dedicando un espacio muy importante a la utilización de lenguaje igualitario y a la divulgación de estos principios.

TÍTULO TERCERO CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL y FAMILIAR

OCTAVO.- Flexibilidad horaria.

La Dirección de BBVA ayudará a sus equipos a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida personal, laboral y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

NOVENO.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una función retribuida, 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 duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Los préstamos sociales para adquisición de vivienda solicitados al amparo del Acuerdo de Empresa firmado el 15-02-2002, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Quienes tengan jornada reducida al menos 1 hora y media y su jornada habitual sea partida, podrán optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía, mientras disfruten de la situación de jornada reducida.

DÉCIMO.- Licencias no retribuidas.

Se podrá disfrutar de una nueva licencia de las previstas en el artículo 27.7 del Convenio Colectivo de Banca, transcurrido un año desde el anterior disfrute de este permiso, en las siguientes situaciones:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado/a.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.
- En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas.

La licencia no retribuida prevista en el art. 27.6 del Convenio Colectivo de Banca, para acompañamiento de hijos/as a los servicios de asistencia sanitaria, se amplía hasta los menores de 12 años. En este supuesto, por tratarse de permiso no retribuido, el/la trabajador/a y la Dirección podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

UNDÉCIMO.- Excedencias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijos computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el primer año, el/la trabajador/a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En el caso de excedencia por cuidado de hijo/a, transcurrido el primer año se tendrá derecho a su reincorporación a un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio.

Transcurridos los tres años de excedencia para atender al cuidado de hijo o para atender a familiar, los/as trabajadores/as podrán acceder a la excedencia voluntaria, hasta un máximo de 5 años en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses si es familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial

DUODÉCIMO.- Traslados.

En materia de traslados, como criterio preferente, la Empresa tendrá en cuenta la situación familiar del empleado, a fin de procurar compatibilizar sus necesidades organizativas con una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

A las peticiones de traslado formuladas por escrito se acusará recibo en el plazo de un mes desde su recepción.

La Empresa procurará atender las situaciones que revistan mayor necesidad en el menor plazo posible, pudiendo adoptarse con carácter excepcional, decisiones de traslado transitorio para resolver situaciones de máxima gravedad, tales como enfermedad muy grave de familiares de primer grado o cónyuge, por un tiempo máximo de 12 meses, siempre que no concurra simultáneamente en una misma provincia más de una situación de estas características.

En el seno de la Comisión de Igualdad, la Empresa informará, con carácter numérico, sobre las peticiones de traslado recibidas por motivos familiares graves.

DÉCIMO TERCERO.- Videoconferencia.

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

TITULO CUARTO PROTECCIÓN AL EMBARAZO Y A LA MATERNIDAD

DÉCIMO CUARTO.- Permiso por Lactancia.

El permiso retribuido diario por lactancia previsto en la normativa laboral en vigor podrá sustituirse por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma durante el referido período de lactancia, o bien por 15 días naturales acumulables al período de permiso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora más adicional por cada hijo/a a partir del segundo y en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, este será de 15 días más adicionales por cada hijo/a a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La opción por la acumulación del permiso retribuido deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de permiso por maternidad.

DÉCIMO QUINTO.- Permiso por maternidad / paternidad.

Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o de paternidad, previstos en los arts. 48 y 48bis del Estatuto de los Trabajadores, el Banco complementará las prestaciones económicas con el mismo tratamiento que el previsto en el art. 34 del Convenio Colectivo de Banca para la situación de enfermedad.

DÉCIMO SEXTO.- Permiso por maternidad / paternidad a tiempo parcial.

Los periodos de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o paternidad, a que se refieren los artículos 48.4 y 48bis del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador, a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada en el caso del permiso por paternidad no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 295/2009 de 6 de Marzo. Una vez optado por este régimen especial no podrá modificarse, salvo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a afectado/a, por iniciativa de éste/a y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Permanencia en el puesto.

Con la misma finalidad de contribuir a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los periodos de embarazo y de lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo con la misma, y a petición de la interesada.

DÉCIMO OCTAVO.- Vacaciones

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo/a, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente podrán ser disfrutadas inmediatamente a continuación de los periodos de descanso reconocidos aunque se haya terminado el año natural a que correspondan.

DECIMO NOVENO.- Cobertura de bajas por maternidad

Se cubrirán las bajas por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, mediante contrato de interinidad siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo,

En aquellas Oficinas que cuenten con una plantilla de menos de 4 empleados/as y tengan personal de baja por maternidad, se facilitará la cobertura de la baja con una persona, en el menor tiempo posible.

VIGÉSIMO.- Salud y Seguridad durante el embarazo

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la Empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Permiso por nacimiento de hijo

En sustitución de la licencia por nacimiento de hijo prevista en el art. 27 del XX Convenio Colectivo, y en el art. 37.3b del Estatuto de los Trabajadores, se establece un permiso retribuido de cinco días laborables consecutivos a disfrutar desde la fecha de nacimiento del hijo.

TITULO QUINTO ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Acoso sexual.-

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento de carácter o connotación sexual, que tenga como propósito o produzca el resultado de crear un entorno intimidatorio, degradante u hostil y ofensivo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

VIGÉSIMO TERCERO.- Violencia de género.-

Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida de trabajo hasta un máximo del 50% durante los tres primeros meses, percibiendo íntegramente su salario y con posterioridad con disminución proporcional del salario, a la reordenación del tiempo de trabajo o aplicación de horario flexible u otras formas de

- ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- 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 antiguo puesto durante 6 meses.
 - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.
 - 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.
 - En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

VIGÉSIMO CUARTO. Protocolo para prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A) DECLARACION DE PRINCIPIOS

En el Código de Conducta de BBVA se destacan, entre otros valores éticos, el respeto a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes y el respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad.

La Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes de este documento dejan expresa constancia de su rechazo ante cualquier comportamiento 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, y se comprometen a la aplicación del presente acuerdo como vía de solución para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas en el ámbito de la empresa.

El Banco y todo el personal de la Entidad tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, o el acoso por razón de sexo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo.

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 regula por medio del presente protocolo de actuación el establecimiento de un método para la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y considerando las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las partes firmantes con el presente protocolo pretenden:

- Prevenir los casos de acoso sexual informando al conjunto de la Organización de los principios recogidos en el presente protocolo, fomentando y garantizando el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal de la Empresa y ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa.
- Gestionar los conflictos derivados del acoso:
 - Detectando los conflictos que tengan lugar en la organización.
 - Investigando y resolviendo con prontitud dichos conflictos.
 - Haciendo un seguimiento de los casos.

B) CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una

persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Constituyen formas de discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Las conductas de acoso sexual se producen en el ámbito de la organización y dirección de una empresa con independencia de quien sea el sujeto activo.

Puede ser sujeto activo de una situación de acoso cualquier trabajador/a, cliente, proveedor o tercero relacionado con la persona acosada a causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a de la empresa, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

C) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Denuncia:

La denuncia habrá de ser formulada por la persona afectada a través de su representación sindical o ante la Dirección de Relaciones Laborales, mediante escrito firmado por la persona afectada.

Asimismo, la persona afectada podrá dirigirse a su gestor de Recursos Humanos, quien informará a la Dirección de Relaciones Laborales de la situación planteada para que dé inicio al proceso de averiguación de hechos.

En el escrito en que se denuncien los hechos se concretarán estos con la mayor claridad posible, sus supuestos autores y se propondrán medios de prueba.

De manera inmediata se procederá a la apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos denunciados de manera objetiva y poder concluir acerca de la existencia o no del acoso y su/s responsable/s e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo cual se articularán las medidas oportunas al efecto.

Si lo solicita la persona afectada, se pondrá de manera inmediata en conocimiento de la Representación de los Trabajadores/as, o en su caso, representación Sindical que solicite, la situación planteada.

Medidas Cautelares:

Desde la denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Empresa a propuesta del Instructor tomará las acciones oportunas para que las personas, denunciante y denunciada, no convivan en el mismo ámbito laboral (departamento o sucursal), teniendo la persona que presenta la denuncia la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado.

Tramitación:

En el proceso de averiguación se procederá a dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que durará un máximo de 15 días laborables, se mantendrá una estricta confidencialidad por las partes intervinientes y todas las investigaciones internas se llevarán a

acabo con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada, por afectar directamente a la intimidad y dignidad de ellas, prevaleciendo en todo momento el principio de la presunción de inocencia

Informe de conclusiones:

En el plazo de diez días laborables desde la conclusión del proceso de averiguación, se resolverá por escrito el expediente, a la vista del conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, proponiendo el sobreseimiento del expediente por considerar que la conducta imputada no ha sido probada, pudiendo señalar en este último caso el carácter falso de la denuncia si hubiera quedado suficientemente acreditado este extremo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales, siendo potestativo de la empresa su concesión.

La Empresa informará innominadamente a la Comisión de Igualdad sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido.

D) INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Con el fin desensibilizar sobre estos temas, el Banco proporcionará información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requiera sobre el tema objeto de este Protocolo, así como las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

TITULO SEXTO COMISION DE IGUALDAD Y DE SEGUIMIENTO

VIGÉSIMO QUINTO.- Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se crea la Comisión de Igualdad de oportunidades que estará constituida por lo que a la Representación Sindical se refiere por 1 Representante de los Trabajadores/as o Delegado/a Sindical por cada una de las Representaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, y adicionalmente por 6 Representantes más que serán elegidos en proporción a los resultados de las elecciones sindicales más recientes.

Es objetivo de esta Comisión:

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo.
- 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.
- 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 Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada semestre.

La Empresa facilitará anualmente a la Comisión, los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

TITULO SÉPTIMO DE LAS DISCAPACIDADES

Con el fin de apoyar a los empleados con familiares discapacitados, y contribuir a la difusión de una cultura más igualitaria, el Banco elaborará un protocolo de información y sensibilización en esta materia.

TITULO OCTAVO INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

En todas las comunicaciones de la Empresa, así como en actos públicos, divulgación y publicidad, rotulación e impresos, se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario.

El Banco se compromete a dar la máxima difusión a este texto, poniéndolo a disposición de la plantilla a través de la Intranet.