

# PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL GRUPO BANCO DE SABADELL, S.A.

## 1. INTRODUCCIÓN:

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en el Banco de Sabadell.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla un conjunto ordenado de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes, a adoptar tras haber realizado un diagnóstico de la situación laboral existente, con el fin de eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo; estableciendo objetivos concretos a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Contempla, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres. Donde se indican las carencias detectadas, situación de partida, objetivos y tiempo para alcanzarlos.

Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

## 2. OBJETIVOS:

Desarrollar y hacer efectiva en su plantilla la “presencia o composición equilibrada” definida por la LOIEMH como: “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

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. Definidas por la Ley como:

- 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.

Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por Banco Sabadell, en orden a mejora la calidad de vida de los empleados y de sus familiar, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, despejando toda duda o indicio de que la dirección de esta Empresa pueda entorpecer la realización por parte de la plantilla de todos sus derechos.

### 3. ACCIONES

#### 3.1 Acceso a la empresa: (Procesos de reclutamiento y selección de las nuevas personas contratadas)

##### 3.1.1 Diagnóstico:

¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?

¿Qué criterios se siguen en los procesos de selección?

¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?

Las ofertas de empleo ¿Contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?

¿Qué lenguaje y qué contenido tienen los formularios de solicitud?

¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan?

¿Qué importancia tiene la entrevista personal en el proceso de selección? ¿Quién la realiza y sobre qué versa?

¿Quién realiza la selección? ¿Ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?

¿Qué papel juega la representación de los trabajadores y trabajadoras en este proceso?

Personal entrado	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
< de 1 año	67	28	41,80	39	58,20
De 1 a 3 años	1813	759	41,86	1054	58,14
De 3 a 5 años	627	259	41,31	368	58,69
De 5 a 10 años	1536	678	44,14	846	55,08
> de 10 años	9773	6573	67,26	3078	31,49

Personal saliente-bajas	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
< de 1 año	412	284	68,93%	128	31,07%
De 1 a 3 años	1962	1332	67,89%	630	32,11%
De 3 a 5 años	1110	840	75,68%	270	24,32%

##### 3.1.2 Objetivos concretos:

El no establecimiento de condiciones que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, raza, religión o creencia, mediante la publicidad, difusión de ofertas de trabajo o cualquier otro medio. Para no fomentar la segregación ocupacional de asignación de trabajos diferentes a hombres y mujeres.

No fomentar la precarización de los puestos de trabajo mediante la feminización de los mismos.

##### 3.1.3 Acciones:

La Empresa se compromete a que:

Formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades. (P.I. Banco Santander)

Sus ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y lenguaje no sexista. (P.I. Banco Santander)

En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. (P.I. Banco Santander)

##### 3.1.4 Tiempo de ejecución:

Inmediata.

### 3.2 Contratación:

#### 3.2.1 Diagnóstico:

En nuestra empresa, ¿es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres? 2006: 135h 38% y 213m 61%

¿Hay alguna materia que el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, regule de forma diferenciada para el personal fijo y el temporal? Si

¿Existen complementos salariales que premien la estabilidad como, por ejemplo, el complemento por antigüedad? Si

¿Tienen el personal temporal las mismas posibilidades de promocionar que el fijo??

¿Es la antigüedad un requisito o criterio para la promoción??

¿Se recoge en el convenio, o en cualquier otro acuerdo, algún compromiso concreto para el fomento de la estabilidad en el empleo? Si

¿Es mayor el porcentaje de mujeres con jornada parcial que el de hombres?

¿Recoge el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, algún tipo de beneficio del que queden excluidos quienes no trabajen la jornada completa? Nueva contratación de préstamos no hipotecarios.

¿Tienen las personas que trabajan a tiempo parcial las mismas posibilidades de promocionar que quienes trabajan a jornada completa? No

¿Las personas con jornada parcial preferirían trabajar a tiempo completo? Algunas

¿Incluye el convenio o cualquier otro acuerdo, alguna medida para facilitar la conversión de jornada parcial a completa? ET art.12 e) A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los CCB. Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimiento que se establezcan en los CCB

2006 Plantilla		Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Con contrato	Indefinidos	5654	56%	4064	41%
	Temporal	135	38%	213	61%

Año 2006 Plantilla	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Con Jornada completa	6007	99,32%	4500	98,58%
Jornada parcial	41	0,68%	65	1,42%

Año 2006	Contratos	Promedio contratos	Pasan a indefinidos	% Género
Hombre	167	1,50	43	25,75%
Mujer	262	1,53	78	29,77%

Promedio contratos temporales por persona antes de pasar a indefinido año 2006: H 2,15 M 2,30

Promedio contratos temporales por persona antes de pasar a indefinido del año 2001 al 2006: H 1,90 M 2,03

2006 Contratos utilizados por género						
Tipo contrato	Total	Hombres	Mujeres	H % Total contratación de Hombres	M% Total Contratación de Mujeres	Total
Prácticas	120	47	73	7,2%	7,7%	
Interinidad	603	223	380	33,9%	40,0%	
Circunst. De la producción	88	35	53	5,3%	5,6	
Obra o servicio determinado	13	4	9	0,6%	0,9%	
<b>Total contratos tiempo definido</b>	<b>824</b>	<b>309</b>	<b>506</b>	<b>47,0%</b>	<b>54,2%</b>	
Transf. En indefinido sin bonificación	186	66	120	10,0%	12,6%	
Transf. En indefinido con bonificación	78	25	53	3,8%	5,6%	
Indefinido	518	257	261	39,1%	27,5%	
<b>Total contratos indefinidos</b>	<b>782</b>	<b>348</b>	<b>434</b>	<b>53,0%</b>	<b>45,8%</b>	

### 3.2.2 Objetivos concretos:

Fomentar la estabilidad en el empleo mediante la conversión de contratos temporales a fijos y contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.

Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones.

### 3.2.3 Acciones:

La Empresa se compromete a que:

La contratación temporal mantenga una composición equilibrada, de forma que en conjunto, las personas contratadas temporalmente de cada sexo no superen el setenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Así como, corregir la discriminación indirecta que sufren las trabajadoras con contrato temporal. El número de contratos temporales por persona trabajadora hasta llegar a la contratación indefinida, no podrá ser mayor en ninguno de los dos sexos.

Establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. E.T. art. 17.4. Hasta hacer efectiva en la plantilla la "presencia o composición equilibrada" de géneros.

### 3.2.4 Tiempo de ejecución:

Inmediata

## 3.3 Segregación Ocupacional:

### 3.3.1 Diagnóstico:

- ¿Existen secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres?
- ¿Se observan diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a retribución, prestigio en la empresa o posibilidades de desarrollar una carrera profesional?
- ¿Existen categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados?
- ¿Son mayoría las mujeres en las categorías o grupos profesionales más bajos o los hombres en los más altos?
- ¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa?
- ¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo? En caso afirmativo ¿Ha participado la RLT en el proceso de valoración?

¿Qué relación hay entre nivel de estudios y categorías o grupos profesionales? ¿es igual esta relación en el caso de los trabajadores que en el de las trabajadoras?

2006 Segregación por Regionales:				
Regional	Hombres	Mujeres	H%	M%
RED EXTERIOR	48	70	41%	59%
SOLBANK	240	291	45%	55%
BARCELONA	604	537	53%	47%
MADRID Y CANARIAS	565	393	59%	41%
CATALUNYA	587	547	52%	48%
LEVANTE Y BALEARES	347	312	53%	47%
D.REGIONAL ZONA NORESTE	25	19	57%	43%
D.REGIONAL ZONA CENTRO	50	50	50%	50%
D.REGIONAL ZONA NOROESTE	27	21	56%	44%
D.REGIONAL ZONA LEVANTE Y SUR	39	22	64%	36%
CENTROS ACTIVO	2	3	40%	60%
REGIONAL CATALUNYA	150	128	54%	46%
REGIONAL MADRID	81	48	63%	37%
REGIONAL LEVANTE	53	38	58%	42%
CENTROS CORPORATIVOS	1573	1168	57%	43%
BANCO HERRERO	572	244	70%	30%
REGIONAL ASTURIAS	16	11	59%	41%
REGIONAL CASTILLA - GALICIA	28	21	57%	43%
TERR. ANDALUCIA	28	10	74%	26%
TERR. CANARIAS	9	12	43%	57%
TERR. ARAGON Y RIOJA	15	10	60%	40%
TERR. PAIS VASCO, NAVARRA Y CANTABRIA	39	11	78%	22%
BANCA CORPORATIVA	10	26	28%	72%
ESPAÑA NORTE	378	170	69%	31%
ANDALUCIA	303	115	72%	28%
	<b>5789</b>	<b>4277</b>	58%	42%

2006 Segregación por autonomías:					
Comunidad	Total	Hombre	Mujer	H%	M%
ANDALUCIA	720	464	256	64,44	35,56
ARAGON	124	86	38	69,35	30,65
ASTURIAS	858	606	252	70,63	29,37
BALEARES	200	83	107	46,50	53,50
CANARIAS	174	83	91	47,70	52,30
CANTABRIA	33	26	7	78,79	21,21
CASTILLA LA MANCHA	58	35	23	60,34	39,66
CASTILLA LEON	257	165	92	64,20	35,80
CATALUNYA	4.781	2.554	2.227	53,42	46,58
EUSKADI	140	89	51	63,57	36,43
EXTREMADURA	20	19	1	95,00	5,00
GALICIA	165	108	57	65,45	34,55
LA RIOJA	36	30	6	83,33	16,67
MADRID	1.249	736	513	58,93	41,07
MURCIA	82	51	31	62,20	37,80
NAVARRA	49	32	17	65,31	34,69
PAIS VALENCIA	722	359	363	49,72	50,28

2006 – Segregación por Categorías contratadas por género						
Categoría	Hombres	H% contratación masculina	Total	Mujeres	M% contratación femenina	Total M% categoría
NIVEL I	2	0,31		0	0,00	0,00
NIVEL II	3	0,46		2	0,21	40,00
NIVEL III	12	1,87		4	0,43	25,00
NIVEL IV	11	1,72		0	0,00	0,00
NIVEL V	38	5,92		23	2,50	37,70
NIVEL VI	38	5,92		23	2,50	37,70
NIVEL VII	21	3,27		13	1,41	38,23
NIVEL VIII	38	5,93		37	4,02	49,00
NIVEL IX	18	2,81		15	1,63	45,45
NIVEL X	7	1,09		12	1,30	63,15
NIVEL XI	453	70,67		792	85,99	63,61

2006 - Segregación por grupo y nivel profesional					
Categoría	Hombres		Mujeres		
	2006	%Total plantilla	2006	%Total plantilla	% Total categoría
ALTA DIRECCIÓN	2	0,02%	0	0,00%	0%
NIVEL I	233	2,37%	10	0,10%	4,11%
NIVEL II	163	1,66%	23	0,23%	12,36%
NIVEL III	285	2,90%	44	0,45%	13,37%
NIVEL IV	382	3,88%	68	0,69%	15,11%
NIVEL V	897	9,12%	215	2,19%	19,33%
NIVEL VI	930	9,45%	426	4,33%	31,42%
NIVEL VII	511	5,20%	310	3,15%	37,75%
NIVEL VIII	799	8,12%	1116	11,35%	58,27%
Total técnicos	4200	42,71%	2212	22,49%	34,50%
NIVEL VIII ASIMILADO	648	6,59%	429	4,36%	40,00%
NIVEL IX	377	3,83%	602	6,12%	88,66%
NIVEL X	153	1,55%	337	3,43%	68,77%
NIVEL XI	292	2,97%	584	5,90%	66,66%
Total administrativos	1470	14,95%	1952	19,85%	57,04%
<b>Total (97,69% PLANTILLA)</b>	<b>5670</b>	<b>57,66%</b>	<b>4164</b>	<b>42,34%</b>	<b>100,00%</b>

#### Segregación por función – Plantilla 2006:

- De las 487 funciones de las que disponemos de información:

240 funciones (49,28%) no tienen ninguna trabajadora 0% que las desempeñe. Y constan entre otras de:

- 9 funciones diferentes de analista.
- Archivista
- Comercial DISI
- Consejero Director General
- Chofer
- 135 funciones diferentes de Director
- 6 funciones diferentes de Especialista
- funciones de Gestor
- Interventor General
- Jefe de Gabinete del Presidente
- Jefe Dpto. de Formación
- Manipulador de correspondencia/Preparación de almacén
- Operador Sala de control
- Presidente
- Representante de País
- 42 funciones diferentes de Responsable área
- Servicios internos
- Subdirector General
- 15 funciones diferentes de Técnico

**54 funciones (11%) tienen menos de un 40% de mujeres que las desempeñan. Como:**

-	Director de Analistas de Riesgo	1 M (5,26%)	y 18 H (94,74%)
-	Director de Zona Banca Comercial	3 M (5,56%)	y 51 H (94,44%)
-	Responsable Departamento Desarrollo	1 M (6,67%)	y 14 H (93,33%)
-	Director de Banca Privada	2 M (7,14%)	y 26H (92,86%)
-	Supervisor de Auditoria	1M (8,33%)	y 11H (91,67%)
-	Director Oficina Bca. Empresas	5M (8,62%)	y 53H (91,38%)
-	Director de Dirección	1M(12,50%)	y 7H (87,50%)
-	Director Comercial Regional	1M(14,29%)	y 6H (85,71%)
-	Director Oficina de Banca Privada	2M(14,29%)	y 12H (85,71%)
-	Jefe de Proyectos Organizativos	1M(14,29%)	y 6H (85,71%)
-	Asesor Patrimonial	7M(15,22%)	y 39H (84,78%)
-	Director Oficina Bca. Comercial	212M(19,76%)	y 861H (80,24%)
-	Director Banca de Empresas	53M(20,38%)	y 207H (79,62%)
-	Director de Operaciones	1M(25,00%)	y 3H (75,00%)
-	Gestor de Ventas de Inmuebles	1M(25,00%)	y 3H (75,00%)
-	Técnicos Especialista Mantenimiento	2M(25,00%)	y 6H (75,00%)
-	Apoderado Oficina Bca. Comercial	23M(28,75%)	y 57H (71,25%)
-	Jefe de Proyecto	25M (29,41%)	y 60H (70,59%)
-	Analista de Operaciones	4M (30,77%)	y 9H (69,23%)
-	Director Area de Operaciones	3M (33,33%)	y 6H (66,67%)
-	Director Regional Banca Empresas	1M (33,33%)	y 2H (66,67%)
-	Gerente de PYME's	155M (33,33%)	y 310H (66,67%)
-	Jefe de Departamento	14M (36,84%)	y 24H (63,16%)
-	Apoderado Oficina Bca. Empresas	24M (38,10%)	y 39H (61,90%)

**72 funciones (13,75%) están entre los parámetros de 40% a 60%, como:**

-	Jefe Administrativo	296M (44,25%)	y 373H (55,75%)
-	Analista de Riesgos	59M (44,36%)	y 74H (55,64%)
-	Jefe Administrativo/Gestor Comercial	230M (46,28%)	y 267H (53,72%)
-	Técnico Centro Corporativo	111M (48,05%)	y120 H (51,95%)
-	Apoderado Zona Bca. Comercial	29M (50,00%)	y 29 H (50,00%)
-	Director Cuentas Bca. Privada	32M (50,00%)	y 32 H (50,00%)
-	Administrativo de Oficina	1.214M (52,00%)	y 1.123H (48,00%)
-	Gestor Comercial	422 M (53,83%)	y 362H (46,17%)
-	Administrativo Bca. Privada	37 M (56,72%)	y 29H (43,28%)
-	Asesor de Inversiones	112 M (56,85%)	y 85H (43,15%)
-	Administrativos Centro Corporativo	312 M (58,32%)	y 223H (41,68%)
-	Técnico de Valoración	18 M (60,00%)	y 12H (40,00%)

**22 funciones (4,51%) tienen menos de un 40% de Hombres que las desempeñan. Como:**

-	Asesor de Comercio Exterior	32 M (62,75%)	y 19 H (37,25%)
-	Especialista DEX	106 M (65,03%)	y 57H (34,97%)
-	Técnico Contable	16 M (69,57%)	y 7 H (30,43%)
-	Agente Centro Atención Telefónica	26 M (70,27%)	y 11 H (29,73%)
-	Director BS Patrimonios	12 M (70,59%)	y 5 H (29,41%)
-	Técnico de Recursos Humano	19 M (79,17%)	y 5 H (20,83%)
-	Técnico de Desarrollo de Productos	13 M (76,47%)	y 4 H (23,53%)
-	Secretaria de Dirección	88 M (98,88%)	y 1 H ( 1,12%)

**99 funciones (20,32%) no tienen ningún trabajador (0%) que las desempeñen, como:**

- Agente Centralita Telefónica
- 5 funciones diferentes de Analista
- Asistente Consejero Delegado
- Controller Cumplimiento Normativo
- Coordinador Formación de Internacional
- 24 funciones diferentes de Director
- 5 funciones diferentes de Especialista
- Gestor de Precios
- Gestor Negocio
- Interventor de Valoración y Gestión Contable
- Plan Comercial
- 31 funciones diferentes de Responsable
- Secretaria Bca. Privada
- Secretaria, Colaboraciones y Patrocinio
- 7 funciones diferentes de Soporte
- Supervisor Línea Activa
- 12 funciones diferentes de Técnico
- Telefonista

### 3.3.2 *Objetivos concretos:*

Erradicar la discriminación denominado segregación horizontal, que es la masculinización o feminización de áreas de trabajo, departamentos, oficinas, categorías o funciones.

### 3.3.3 *Acciones:*

La Empresa se compromete a:

Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se hallen infrarrepresentadas. Hasta hacer efectiva en la plantilla la "presencia o composición equilibrada" de géneros.

Hacer una valoración y descripción detallada de cada uno de los puestos de trabajo y sus funciones, con criterios objetivos y no discriminatorios, desde la óptica de la igualdad de oportunidades, tanto en su denominación como en su desarrollo. Tan importante es que las mujeres accedan a puestos masculinizados como que los feminizados sean revalorizados al nivel que les corresponde. En concreto tenemos un 60,28% de funciones maculinizadas, con una media de nivel profesional y remuneración elevado y un 24,83% claramente feminizadas, con categorías y salarios menos elevados.

Establecer revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, por regiones o zonas, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el objetivo de adoptar medidas de acción positiva para garantizar la "presencia o composición equilibrada", o sea la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

### 3.3.4 *Tiempo de ejecución:*

Inmediata.

## 3.4 Promoción:

### 3.4.1 *Diagnóstico:*

¿Existe en la empresa una definición de los diferentes puestos de trabajo? Si

¿Están establecidos los posibles itinerarios profesionales? Algunos

¿Regula el convenio colectivo los procesos de promoción? XI a X transcurridos 6 años. X a IX transcurridos 6 años más, administrativos con 24 años de servicio pasarán a nivel VIII asimilado

En caso afirmativo ¿queda excluido de dicho proceso algún grupo o categoría profesional? Si

¿Se emplea en la empresa un único sistema de promoción? No En caso negativo ¿qué determina la utilización de cada uno de los sistemas? ¿A las trabajadoras de la empresa les afectan los distintos sistemas de promoción de igual modo que a los trabajadores? No. Les afecta la maternidad y la conciliación.

El sistema de promoción empleado en la empresa ¿es objetivo y controlable por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)? No

¿Participa la RLT en los procesos de promoción? No

¿Existen mecanismos de reclamación? Dentro de la empresa no

Las plazas vacantes ¿Son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa? En caso afirmativo ¿Cómo es informada la plantilla? ¿Se incluyen en esta información los criterios para optar al puesto?

¿Existen departamentos o áreas de trabajo con mayores o menores posibilidades de promoción? Sí En caso afirmativo ¿tiene este echo consecuencias diferentes sobre mujeres y hombres? Técnicas que al conciliar pasan a tareas administrativas.

¿Se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hallan subrepresentadas?

¿El personal contratado temporal y/o a tiempo parcial tiene iguales posibilidades de promoción que quien es fija y trabaja la jornada completa? No, el personal a tiempo parcial es relegado a tareas administrativas, sin promoción.



por grupo y nivel profesional					2006 %Total categoria	Dif.H.05-06	Dif.M.05-06
	Hombres		Mujeres				
Categoria	2006	2005	2006	2005			
ALTA DIRECCIÓN	2	1	0	0	0%	100,00%	0,00%
NIVEL I	233	177	10	8	4,11%	31,64%	25,00%
NIVEL II	163	137	23	11	12,36%	18,98%	109,09%
NIVEL III	285	247	44	27	13,37%	15,38%	62,96%
NIVEL IV	382	335	68	45	15,11%	14,03%	51,11%
NIVEL V	897	811	215	161	19,33%	10,60%	33,54%
NIVEL VI	930	926	426	351	31,42%	0,43%	21,37%
NIVEL VII	511	467	310	250	37,75%	9,42%	24,00%
NIVEL VIII	799	733	1116	855	58,27%	9,00%	30,53%
Total técnicos	4200	3833	2212	1708	34,50%	9,57%	29,51%
NIVEL VIII ASIMILADO	648	602	429	391	40,00%	7,64%	9,72%
NIVEL IX	377	449	602	674	88,66%	-16,04%	-10,68%
NIVEL X	153	143	337	356	68,77%	6,99%	-5,34%
NIVEL XI	292	306	584	599	66,66%	-4,58%	-2,50%
Total administrativos	1470	1500	1952	2020	57,04%	-1,93%	-3,37%
<b>total</b>	<b>5789</b>	<b>5479</b>	<b>4277</b>	<b>3717</b>	<b>42,34%</b>	<b>+5,65%</b>	<b>+12,05%</b>

### 3.4.2 Objetivos concretos:

Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas. Para hacer efectiva la presencia o composición equilibrada, de forma que las personas de cada sexo no superen el setenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

### 3.4.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios, abiertos y públicos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, contando siempre con la participación de la representación sindical y de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso. Donde prime la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el puesto de trabajo.

Ascender el personal por capacitación, 10% de las promociones a nivel X y IX, y un 20% a VIII, tal como establece el CCB, art.10.3

Informar, formar y motivar a la plantilla femenina para que participen en procesos de promoción profesional. Estableciendo itinerarios de formación y promoción concretos, para alcanzar los objetivos mínimos de promoción de mujeres.

Medida de Luces apagadas a partir de las 18:00 horas. Establecimiento de este tope horario de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. (Propuesta de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios). Prohibición de convocatorias de reuniones mas allá de las 17:00 horas, pasando las reuniones comerciales en horario de mañana. Control personal de la prolongación de la jornada, justificando el motivo, para estudiar y proponer medidas que la erradiquen.

Asegurar la adaptación de las tareas, objetivos y carteras de clientes a la jornada laboral de cada empleado/a. Para asegurar la continuidad en su carrera profesional.

### 3.4.4 Tiempo de ejecución:

Inmediato.

### 3.5 Formación:

#### 3.5.1 Diagnóstico:

Se ha de verificar o no la relación entre formación inicial y segregación ocupacional, y formación continua y promoción.

Si la formación esta ligada directamente al puesto de trabajo, contribuye a perpetuar la segregación ocupacional existente, dejando un importante porcentaje de mujeres fuera de las prioridades formativas empresariales (puestos descualificados que la empresa considera que no necesitan formación)

Si los Planes de Carrera afectan únicamente al personal considerado con “alto potencial” de desarrollo profesional. Colectivo del que quedan excluidos quienes no cuenten con un alto nivel de formación reglada y no estén plenamente “disponibles”, lo que dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral.

El que se imparta en horario extralaboral perjudica a la plantilla con responsabilidades familiares.

¿Existe un plan de formación? En caso afirmativo ¿cómo se elabora? ¿participa la RLT en este proceso?

¿La formación es voluntaria u obligatoria?

¿Existe una relación entre la obligatoriedad y el tipo de formación impartida? En caso afirmativo ¿qué tipo de formación es voluntaria y cuál obligatoria?

¿Se establece una relación entre formación y promoción? En caso afirmativo ¿esta vinculación se produce por igual para todas las acciones formativas?

¿La formación se imparte en horario laboral, parte en horario laboral y parte fuera del mismo o únicamente fuera del horario laboral?

¿Dónde tiene lugar la formación ¿dentro o fuera del lugar de trabajo?

¿Existe una relación entre el tipo de formación que se imparte y el horario en que se imparte? ¿y entre la voluntariedad y el horario?

¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?

El plan de formación de la empresa, en caso de existir, ¿está abierto a toda la plantilla? En caso negativo

¿a qué departamento o categorías profesionales se dirige en mayor medida?

Teniendo en cuenta la distribución de hombres y mujeres por departamentos y/o categorías profesionales

¿tienen las trabajadoras las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores?

En caso de observar diferencia apreciable entre el nivel de participación de acciones formativas de hombres y mujeres, debemos indagar el motivo (ocupaciones, departamentos masculinizados, horarios o lugares que dificultan la conciliación, o porque no se apuntan las mujeres)

Comprobar la participación femenina en cursos con mayor repercusión en la promoción. Si existe una relación directa apreciable entre la duración de los cursos y el sexo de quienes participan.

Formación impartida por categorías				
2006	Cursos efectuados por Hombres	Nº de Cursos por categoría en Hombres	Cursos efectuados por Mujeres	Nº de Cursos por categoría en Mujeres
NIVEL I	623	2,67	15	1,50
NIVEL II	642	3,93	52	2,26
NIVEL III	1.593	5,59	208	4,72
NIVEL IV	2.423	6,34	268	3,94
NIVEL V	7.236	8,06	1.401	6,52
NIVEL VI	7.874	8,46	2.998	7,04
NIVEL VII	4.224	8,26	2.520	8,12
NIVEL VIII	9.798	12,26	14.989	13,43
NIVEL VIII asim	4.699	7,25	2.974	6,93
NIVEL IX	2.883	7,64	4.778	7,93
NIVEL X	1.169	7,64	3.195	9,48
NIVEL XI	2.213	7,58	4.373	7,49

Formación impartida por Zonas				
206	Cursos efectuados por Hombres	Nº de cursos por del Hombre territorio	Cursos efectuados por Mujeres	Nº de cursos por Mujer del territorio
ANDALUCIA	5.598	12,06	3.324	12,98
ARAGON	738	8,58	443	11,66
ASTURIAS	6.116	10,09	3.095	12,28
BALEARES	1.083	13,05	1.317	12,31
CANARIAS	920	11,08	1.230	13,52
CANTABRIA	310	11,92	164	23,42
CASTILLA- MANCHA	372	10,63	223	9,69
CASTILLA- LEON	1.926	11,67	1.274	13,84
CATALUNYA	14.389	5,63	14.492	6,51
EUSKADI	993	11,16	763	14,96
EXTREMADURA	241	12,68	14	14
GALICIA	1.025	9,49	832	14,59
LA RIOJA	291	9,70	51	8,50
MADRID	6.387	8,67	5.034	9,81
MURCIA	713	13,98	434	14
NAVARRA	303	9,47	232	13,64
PAIS VALENCIA	3.976	11,07	4.849	13,36

### 3.5.2 Objetivos concretos:

La formación continua como mecanismo compensador de las desigualdades, herramienta básica para romper estereotipos. No solo ha de servir para mejorar el desempeño del puesto de trabajo, sino también para el desarrollo profesional.

Otro objetivo es la empleabilidad permanente de la plantilla, el desempeño de calidad, el aprendizaje compartido y la mejora de la cualificación e integración plena de todos/as los trabajadores/as.

### 3.5.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género.

A incorporar en los Planes de Formación, acciones que sensibilicen a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación, la gestión de la diversidad y sobre el contenido del presente documento.

Informar clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa.

Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.

Programar acciones formativas específicas dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

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

Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral. Facilitando la asistencia a personal con responsabilidades familiares. Estableciendo ayudas económicas por gastos de cuidado de dependientes durante las acciones formativas cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.

### 3.5.4 Tiempo de ejecución:

Inmediato

## 3.6 Retribución

### 3.6.1 Diagnóstico:

La empresa mantiene una organización de retribuciones de doble sistema, el sujeto a convenio y el fuera de convenio, que se traduce en una falta de transparencia en el sistema de retribuciones, dando lugar a la

sospecha de un fuerte y generalizado “agravio comparativo” entre quienes están sujetos a convenio y quienes no, agravio que implica una discriminación por género si las trabajadoras de la empresa se concentran en un grupo agraviados (nivel VIII).

En segundo lugar se produce discriminación por la exclusión de colectivos concretos, como la plantilla que se acoge a una medida de conciliación, como por ejemplo, permiso de maternidad, reducción de jornada, permisos no retribuidos, excedencia para cuidado de hijos o familiares, ej. En el 2006 un 27% de personal técnico con reducción de jornada hace funciones administrativas) o la que ha sufrido una larga baja por contingencias comunes. Y aplicándoles políticas de absorción de aumentos de convenio colectivo, trienios, mediante la aplicación del Sueldo Anual Asignado.

En tercer lugar la errónea valoración de los puestos de trabajo, hace que no se corresponda la dificultad y responsabilidad de algunos de ellos con la retribución recibida. Doblemente excluidos si se ha tenido en cuenta criterios de disponibilidad horaria.

Práctica discriminatoria de la empresa al usar sistemas de incentivos distintos para colectivos diferentes. Algunos de estos incentivos son relativamente objetivos o medibles, pero otros se distribuyen en base al criterio (subjetivo) del responsable correspondiente (director, director de zona, director regional..), o bien su cuantía se ampara en una recomendación de secreto que permite la sospecha, al menos, de que pueden darse agravios comparativos. El establecimiento de estos sistemas de incentivos diferenciados no sólo se traduce en retribuciones presentes distintas, sino también en diferentes expectativas futuras, generando agravios comparativos y posibles discriminaciones por género.

La distribución del salario bruto en sus diferentes componentes es distinta para hombres y mujeres. El salario base su peso relativo es mayor en la masa salarial de las mujeres que en la de los hombres, dado que la mayor parte de la diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres se concentra en los complementos salariales, pues el valor de estos en los hombres duplica al percibido por las mujeres.

Por tipo de ocupación, el salario base supone un porcentaje mayor del salario en las ocupaciones “menos cualificadas” y peor pagadas. Al contrario de aquellas que requieren una mayor cualificación y que se sitúan en la parte superior de la pirámide ocupacional, en la que los hombres tienen mayor presencia que las mujeres. El porcentaje de la ganancia total que representa el salario base es menor en detrimento de los complementos salariales.

La existencia de pluses o complementos aparentemente neutros, que sin embargo, pueden estar generando discriminaciones indirectas para las mujeres, tales como el plus de dedicación. Que penaliza a la plantilla con responsabilidades familiares.

¿Define el convenio colectivo todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos?

¿Existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinados profesionales? ¿o para los que se exija ser fijo o trabajar a jornada completa?

¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial? En caso afirmativo ¿incide esta exclusión en la diferencia retributiva existente en la empresa entre hombres y mujeres?

¿Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional?

En caso negativo ¿qué conceptos retributivos generan la diferencia?

¿En qué categorías profesionales se producen las mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?

¿Tienen los departamentos, áreas de producción o categorías profesionales masculinizadas acceso a más pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?

¿Existen pluses o mejoras “voluntarias”? En caso afirmativo ¿tienen las misma incidencia sobre el salario de las mujeres que sobre el de los hombres?

¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?

En caso afirmativo ¿esta diferencia justifica suficientemente las discrepancias salariales?

Salario base actual del personal ingresado como auxiliar, según año de ingreso						
Antigüedad	Mujeres	Hombres	Salario promedio actual en Mujeres	Salario promedio actual en Hombres	Diferencia discriminatorio en la mujer	%
2006	257	130	998,74	999,11	-0,11%	
2005	215	122	1.079,45	1.087,77	-0,77%	
2004	119	41	1.165,74	1.204,88	-3,25%	
2003	48	20	1.199,10	1.249,20	-4,01%	
2002	59	24	1.210,35	1.247,63	-2,99%	
2001	40	25	1.299,56	1.287,41	-0,94%	
2000	63	33	1.306,17	1.353,62	-3,51%	
1999	22	8	1.267,90	1.320,12	-3,96%	
1998	14	7	1.317,84	1.422,51	-7,36%	
1997	86	42	1.327,65	1.417,42	-6,33%	
1996	101	67	1.350,53	1.419,55	-4,86%	
1995	36	13	1.405,32	1.500,92	-6,37%	
1994	26	11	1.383,35	1.511,32	-8,47%	
1993	13	10	1.416,74	1.513,09	-6,37%	
1992	98	62	1.441,11	1.583,40	-8,99%	
1991	131	89	1.469,77	1.598,67	-8,06%	
1990	155	80	1.473,29	1.594,18	-7,58%	
1989	141	74	1.503,57	1.610,11	-6,62%	
1988	72	54	1.509,45	1.612,37	-6,38%	
1987	25	23	1.494,34	1.548,66	-3,51%	

Se ha tenido en cuenta el salario base más la antigüedad en banca y los trienios en cada una de las jefaturas.

### 3.6.2 Objetivos concretos:

Erradicar cualquier discriminación salarial por razón de una organización de retribuciones en un doble sistema de "sujeto a convenio" si hace horario de convenio y "fuera de convenio" si alarga su jornada laboral, aplicando adscripciones de los aumentos de convenio o trienios de antigüedad por acogerse a medidas de conciliación.

Aplicación del principio de equidad: a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos de convenio y voluntarios.

### 3.6.3 Acciones:

La empresa se compromete:

A Regular una estructura retributiva clara, transparente y pública, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses, complementos salariales e incentivos, anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en la empresa.

Establecer como medida de acción positiva incrementos de categoría adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas. Como:

Categoría mínima de R.A., JAC, Analista de riesgo, Especialista DEX, Gestor Comercial: Nivel VIII, a los tres años de hacer la función pasar a Nivel VII

Categoría mínima de Gerentes PYME, Asesores de Inversiones: Nivel VII, a los tres años de hacer la función pasar Nivel VI

Desarrollar un sistema de correlación y recorrido de categorías de cada función

Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

### 3.6.4 Tiempo de ejecución

Inmediata

### 3.7 Conciliación de la Vida Laboral con la Familiar y Personal

#### 3.7.1 Diagnóstico:

Las medidas denominadas “de conciliación” se han dirigido hasta ahora, casi de forma exclusiva, hacia las mujeres y siempre en la misma dirección. Puesto que el problema de la conciliación ha surgido con la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, agravado por la barrera socio-cultural que dificulta que los hombres y mujeres asuman como necesario un nuevo modelo de compartir tareas y responsabilidades familiares, permitiéndoles a ellas abandonar temporal o/y parcialmente el trabajo remunerado, con las consecuencias que de ello se derivan (estancamiento de su carrera profesional, cambios de lugar de trabajo, de función, de oficina, absorción de aumentos de convenio del salario voluntario, desaparición de plus de dedicación...). E incomprensión hacia los pocos de ellos que ven necesario compartir las cargas familiares, recibiendo por parte de la Empresa el mismo trato que ellas.

Otra importante barrera para el empleo femenino son los elevados costes que el cuidado infantil y personas dependientes comporta. La conciliación laboral y familiar no es únicamente un problema de armonización de tiempos sino también de viabilidad económica.

La conciliación entre vida laboral y vida personal y familiar se logrará cuando consigamos equilibrar adecuadamente los tiempos que dediquemos a cada uno de los ámbitos. El aumento de este espacio temporal para la esfera personal y familiar no requiere necesariamente la reducción del tiempo dedicado a la esfera laboral, y seguramente se lograría si toda la plantilla fuera más estricta en el cumplimiento de la jornada legalmente establecida y si se introdujeran algunos cambios que la hicieran más respetuosa con el derecho a una vida privada.

¿Es correcta la redacción del convenio colectivo, pacto de mejora o acuerdo similar, de todos los derechos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, y recientemente modificados por la ley de Igualdad, en relación a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contrato, etc.?

¿Se produce discriminaciones en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada?

¿Se han acordado mejoras en relación con estos derechos?

En la práctica diaria ¿se hacen efectivos estos derechos sin ningún tipo de cortapiso por parte de la empresa?

¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada por la atención de personas dependientes? ¿qué impacto produce el ejercicio de estos derechos sobre la promoción profesional?

¿Son utilizadas las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por contratar a personas desempleadas en sustitución de quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?

¿Se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas?

¿Existe flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo?

En el caso de las jornadas partidas ¿existe flexibilidad en el tiempo de comida?

Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias ¿son compensados por tiempo libre? En caso afirmativo, ¿a cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? Y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?

¿Tiene la plantilla determinados días retribuidos al año de libre disposición?

¿Cabe la posibilidad de coger días libres adicionales no retribuidos?

La empresa solo ha facilitado información anual incompleta sobre seis de las catorce medidas contempladas en el Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral de fecha 16-12-2005. Concretamente no nos ha dado datos sobre Flexibilidad horaria, Reducción de jornada retribuida, Vacaciones, Protección a la maternidad, Traslados, Formación, Acoso sexual y Violencia de género.

De ahí salen datos preocupantes como que un 27% del personal con categoría de técnico, con reducción de jornada en el 2006, hacía funciones administrativas. Y aumentó con respecto al 2005, donde era ya un 16%. La empresa a petición de la Comisión de Igualdad lo investigó, concluyendo que en 14 de los 17 casos hacían funciones administrativas por petición de las propias trabajadoras. Es una clara evidencia que en Banco Sabadell hay problemas para conciliar la vida familiar con el trabajo con cargos de responsabilidad.

También destacar que del total de la plantilla 2006 (10.066) se acogieron a alguna medida de conciliación 724, o sea un 7,19%. Considerando que las personas que hacen Permiso de lactancia han hecho Baja por maternidad, son solo un 5,35% el personal que ha conciliado. Dato que confirma que para la plantilla de Banco Sabadell la conciliación es una necesidad, no un capricho. Porcentaje muy bajo que evidencia que el Banco Sabadell no facilita a su plantilla la Conciliación, mas bien la reprime.

Reducción de jornada 142 personas  
 Baja por maternidad 251 “  
 Permiso de lactancia 185 “  
 Excedencias 132 “  
 Permisos no retribuidos 14 “

Año 2006 Plantilla	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
<b>Con Jornada completa</b>	6007	99,32%	4500	98,58%
<b>Jornada parcial</b>	41	0,68%	65	1,42%

Año 2006 Plantilla	Hombres	% Hombres	Mujeres	%Mujeres
<b>Reducción de jornada</b>	5	3,5%	137	96,5%
<b>Bajas por maternidad</b>	4	1,6%	247	98,4%
<b>Permisos de lactancia</b>	2	1%	183	99%
<b>Excedencias(de todo tipo)</b>	23	17%	109	83%
<b>Permisos no retribuidos</b>	3	21%	11	79%

### 3.7.2 Objetivos concretos:

Procurar una mejor adaptación entre las personas trabajadoras y la Empresa, es decir, entre el desarrollo integral de las personas que compone la empresa y los objetivos de ésta. Ayudando a los empleados a conseguir un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales con las familiares y la vida persona. Aumentando la flexibilidad organizativa de la empresa.

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. Asegurando que la “ventaja” de conciliar, que procura este documento a la plantilla, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales, etc.

Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales y los hábitos y costumbres.

### 3.7.3 Acciones:

La empresa se compromete:

Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.)

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por hacer uso de cualquier medida de conciliación que contempla el presente acuerdo.

No absorción de los aumentos del Convenio Colectivo de Banca de la plantilla acogida a alguna medida de conciliación descrita en este documento.

Facilitar la movilidad del personal en general, especialmente el situado en el centro de trabajo de la B30 Sant Cugat, mediante:

- Autobuses de empresa con orígenes en Barcelona, Sabadell y Terrassa. Que también pudieran ser utilizados por personal perteneciente a empresas externas que prestasen servicios en este centro.
- Facilitar un sitio en la Intranet del Banco para una página de coche compartido, donde pudiera participar toda la plantilla.
- Poner aparcamientos para bicicletas (tal como establece la Legislación), así como un espacio para ducharse y cambiarse.
- Tener una flota de coches de empresa para utilización del personal por y para el trabajo en Banco Sabadell.
- Aumento de la ayuda escolar con 300 euros anuales más, a la plantilla con hijos de 0 a 3 años.

Medidas:

◆ Flexibilidad Horaria

Con la finalidad de ayudar en lo posible a la plantilla en la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, salvadas las necesidades del servicio, la empresa establecerá medidas de flexibilidad horaria para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años, como el establecimiento de un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.

Se tendrá en cuenta las necesidades especiales del personal que tiene hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad psíquica, física o sensorial a las que se les tiene que garantizar, como mínimo, una flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el familiar dependiente reciba atención, con el horario laboral, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes, como por ejemplo: facilitar el pase de horario partido a horario continuado al personal que lo requiera por necesidades familiares.

◆ Permisos especiales no retribuidos

Como ampliación al art. 27.6 y 7 del CCB, se establece que el personal con más de dos años de servicio efectivo (**contratos definidos y indefinidos**) en la empresa tendrá derecho a disfrutar de permisos especiales no retribuidos de entre una semana y seis meses, con reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el/la empleado/a prestaba sus servicios al iniciar el permiso, siempre que se soliciten con un mes de antelación en los siguientes casos:

1. Para estudios. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
2. Para cuidado de hijos o familiares dependientes, adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida o por problemas en el embarazo propio o del conyugue.
3. Por accidente, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que necesiten cuidados y/o enfermedad grave que requiera hospitalización o acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Por asuntos personales. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
5. Por ser víctima de la violencia de género, sin período de carencia y extensible hasta 18 meses.

Durante estos períodos se mantendrán las condiciones financiera y de préstamos existentes que tenga reconocidas en el momento de coger dicho permiso. Beneficiándose de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante estos permisos.

◆ Reducción de jornada no retribuida

La reducción de jornada por razón de guarda legal de menores de hasta nueve años (**doce años en la Función Pública**), discapacitados físicos o psíquicos, o para cuidado de familiares hasta el segundo grado



de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos, previsto en el artículo 27.4 del CCB, que da derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, de entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su jornada anual, o sea entre al menos 5 horas semanales y un máximo de 20 horas semanales. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria semanal.

Parte o el total de la reducción de jornada podrá concentrarse en la libranza de sábados, si así lo solicita la persona afectada.

Los préstamos solicitados con anterioridad a la reducción de jornada, al amparo del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Los préstamos solicitados durante la reducción de jornada, a excepción de los por adquisición de vivienda, estarán referenciados al nuevo salario bruto anual.

Se amplía este derecho a las empleadas embarazadas.

#### ◆ Reducción de jornada retribuida

Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de nueve años, por razón de enfermedad, intervención quirúrgica o accidente muy grave que requieran cuidados, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora con carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses.

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.

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

#### ◆ Hora de lactancia

Como mejora a lo establecido en el art. 27.3 del CCB, y el 37.4 del ET. las/los trabajadoras/es, que por lactancia de un hijo menor de nueve meses (**doce meses en la Función Pública**), tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada.

A elección de la empleada se podrán acumular a continuación del permiso por maternidad, las horas previstas por lactancia, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en tres semanas.

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 previsto en el párrafo anterior, este será incrementado en 15 días naturales más por cada hijo/a nacido/a a partir del segundo. (**P.I. B. Santander**)

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

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia. (**P.I. B. Santander**)

#### ◆ Excedencias

Se amplía hasta tres años la excedencia establecida en el art. 32.5 del CCB, para el cuidado de familiares hasta segundo grado. Así como el derecho a la reserva del puesto de trabajo, en las mismas condiciones que por excedencia de cuidado de hijo/a.

Se establece que durante el tiempo que dure la excedencia para cuidado de cada hijo/a o del cuidado de un familiar, se mantendrán las condiciones financieras, de préstamos vigentes que se tuvieran reconocidas en el momento de coger la excedencia, si el excedente no volviera a reingresar los préstamos se le pasaran a condiciones de cliente.

(“Hipoteca cero” P.I Bco. Santander) En el primer año de excedencia por maternidad o cuidado de familiares, en el que legalmente se tiene reservado el puesto de trabajo, las personas empleadas que tengan préstamos hipotecarios podrán suspender los pagos de las cuotas mensuales correspondientes. ( Banco Santander: Sin pago de intereses, ni amortización de capital)

Durante la excedencia por cuidado de hijos y/o cuidado de familiares se tendrá derecho a percibir el economato y la ayuda escolar de hijos correspondiente, que le será abonados a su reingreso. (E.T. Art. 48 Suspensión con reserva de puesto de trabajo: “Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previsto en el siguiente apartado en el artículo 48 bis”) (P.I. B. Santander)

El período de duración de las excedencias descritas en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.(E.T. art.46)

Así mismo, computarán a efectos de antigüedad.

- ◆ 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. (CCB Art. 26 Vacaciones,V. Supuesto de interrupción de vacaciones)

Cubrir totalmente las ausencias planificadas mediante los cuadros de vacaciones.

- ◆ Permiso de maternidad y paternidad

Como ampliación del art. 48.4 y 48.bis del ET y del 27.2 del CCB, los períodos a los que se refiere dichos apartados, a petición del trabajador/a, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

- ◆ Protección a la maternidad

Como ampliación del art. 31 del CCB, contribuyendo a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo, de lactancia de un hijo/a menor de nueve meses y/o de adopción, y en reducción de jornada, el/la trabajador/a no podrá ser trasladado/a, desplazado/a en comisión de servicio, ni cambiado/a de puesto de trabajo, que implique un alejamiento de su domicilio.

Siempre que sea posible y a petición de la trabajadora embarazada, la empresa le facilitará el traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilidad de los horarios para procurar unos desplazamientos seguros y no estresantes.

- ◆ Traslados

El Banco, siempre que sea posible, llevará a cabo una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de los/as empleados/as, especialmente en los casos del personal que tenga hijos menores y/o tengan a su cargo personas que por razón de edad, minusvalía, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos y que no desempeñen actividad retribuida.

Los empleados que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar en convocatorias de traslados como si estuvieran en activo.

No podrán ser trasladadas, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes.

Anuncio público de todas las vacantes a través de la intranet, con posibilidad de solicitarlas por parte de toda la plantilla.

#### ◆ Cobertura de bajas

Se cubrirán el 70%, aumentando un 10% más de cobertura durante los próximos tres años, llegando al 100% de cobertura de bajas por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y permisos de lactancia, mediante contratos de interinidad.

Ampliación de los equipos de suplencias, de tal forma que las oficinas y departamentos tengan siempre los empleados determinados en la plantilla homologada consensuada con las direcciones de Zona y oficina o departamento correspondientes. Estableciendo un sistema rápido de detección de falta de personal, que permita reaccionar de forma inmediata atendiendo la demanda de recursos predeterminados.

#### ◆ Formación

Se potenciará el uso de la videoconferencia, audioconferencias y las nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo (formación, promoción y explicación de nuevos productos y/organización del trabajo), para minimizar el riesgo de accidentes in itinere y facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. Asegurando que la posible prolongación de jornada ocasional, demandada por la Empresa a su plantilla, no sea más allá de las 18:00 horas.

La formación debe estar al alcance de todo el personal, sin exclusión alguna. Por lo que se ha de garantizar el acceso de la totalidad de la misma en horario laboral.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo contemplado en los art. 32.5 y 47 del CCB la Empresa convocará a la plantilla con contrato suspendido por excedencia por razones familiares, a curso de formación profesional "on line", especialmente con ocasión de su reincorporación a su lugar de trabajo.

Informar a toda la plantilla del contenido del presente Plan de Igualdad, donde se han introducido y ampliado las mejoras de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como del actual Convenio Colectivo de Banca.

Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información.

#### ◆ Violencia de género

Como ampliación de los derechos legales de las personas víctimas de la violencia de género, Ley orgánica 1/2004 (LOMPINVG), éstas podrán acceder a permisos especiales retribuidos, permitiéndoles la flexibilidad indispensable, previa solicitud justificada ante Recursos Humanos.

Tendrá derecho a reducir su jornada, con las mismas condiciones descritas en el punto 3.7.3 de este documento.

Tendrá 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 un año.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensible hasta 18 meses. Según punto 3.7.2.5 de este documento.

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, 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 flexibilizaran los criterios de concesión de préstamos o anticipos, para atender situaciones de necesidad.

### 3.7.4 Tiempo de ejecución

Inmediato

## 3.8 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

### 3.8.1 Diagnóstico:

La consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como actos discriminatorios y, por tanto, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las personas trabajadoras.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

También tiene consecuencias negativas para la Empresa, ya que afecta directamente a su rentabilidad, en la que los trabajadores piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo.

A falta de datos cuantitativos debemos agregar dos dificultades más de cara al análisis: en primer lugar la falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas; y en segundo lugar, el hecho de que las personas que lo padecen a menudo son reacias a quejarse, de forma que de la ausencia de denuncias no podemos inferir la inexistencia de situaciones de acoso.

- ¿En nuestra Empresa hay un número importante de mujeres con contrato temporal?
- ¿Las mujeres contratadas temporalmente son en su mayoría jóvenes recién incorporadas al mercado de trabajo?
- ¿Se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación con el aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeros/as?
- ¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?
- ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?
- ¿Existen en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual?
- ¿Cuál es el proceso de denuncia? ¿qué penalización tiene?
- ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa?
- ¿Contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar? ¿se abrió un proceso de investigación? ¿cuáles fueron las consecuencias finales para la víctima y para el agresor?

El art.48 de la LOIEMH establece la responsabilidad de la empresa en la promoción de condiciones de trabajo que eviten estos tipos de acoso, fijando la necesidad de negociar con la RLT de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas informativas o de acciones formativas. Y el art.56 del CCB establece también el contenido mínimo que debe tener el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En Banco de Sabadell existe acoso, como en toda empresa española, y así lo demuestra el estudio “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados”, de abril-2006, facilitado por el Instituto de la Mujer, de INMARK. Los resultados de este estudio indican que el 14,9% de las mujeres trabajadoras en España han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico). Sin

embargo, este porcentaje se reduce hasta el 9,9% entre las que **perciben** haber sufrido acoso sexual (acoso declarado). Si lo traducimos en números de Banco de Sabadell, esta estadística nos indica que:

Pueden haber sufrido Acoso sexual técnico un 14,9% de las 4.032 trabajadoras de Banco de Sabadell = 600 trabajadoras.

Pueden haber sufrido Acoso Leve (Presión verbal) un 14,7% de las 4.032 trabajadoras de Banco de Sabadell = 592 trabajadoras.

Pueden haber sufrido Acoso Grave ( Presión psicológica) un 4% de las 4.032 trabajadoras de Banco de Sabadell = 161 trabajadoras.

Pueden haber sufrido Acoso Muy Grave (Presión física) un 2,2% de las 4.032 trabajadoras de Banco de Sabadell = 88 trabajadoras.

### 3.8.2 *Objetivos concretos:*

La prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive hacia actuaciones susceptibles de ser acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Adaptación e incorporación el procedimiento interno para casos de acoso sexual del Convenio Colectivo de Banca a la organización de nuestra Empresa.

### 3.8.3 *Acciones:*

La empresa se compromete:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A la elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación legal de los trabajadores, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Y su comunicación efectiva a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando un clima en el que éste no pueda producirse:

“La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual 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

Se considerarán en todo caso discriminatorios 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 o de acoso por razón de sexo se considerarán también acto de discriminación por razón de sexo.

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 e informa, que 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 o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, el Banco podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo Vigente.

La empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido cuatrimestralmente, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

Personalizar el Protocolo de Actuación del art.56 del CCB a la organización de esta Empresa, incluyendo la definición, procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.

Garantizar la participación de la representación legal de los trabajadores en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso, dotando de competencias a la Comisión de Igualdad para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual. Para consensuar y poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.

#### 3.8.4 Tiempo de ejecución

Inmediato

### 3.9 Sensibilización y comunicación

#### 3.9.1 Diagnóstico:

La información es la primera vía de sensibilización de la población o en este caso de la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades en general o de determinados aspectos específicos sobre los que es necesario seguir insistiendo para lograr un cambio de mentalidad.

Y para asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

- ¿Existe una política de comunicación en la Empresa? En caso afirmativo ¿cómo es?
- ¿Qué tipo de información circula a nivel interno?
- ¿Quién genera la información?
- ¿Se utilizan imágenes y/o un lenguaje sexista?
- ¿Qué canales de comunicación interna se utilizan?
- ¿Tiene acceso a estos canales de información toda la plantilla en igualdad de condiciones?
- ¿Se emplean distintos canales de comunicación en función de la materia de que se trate?
- ¿La utilización de diferentes niveles de información afecta de forma desigual a hombres y mujeres?
- ¿Qué tipo de información circula a nivel externo?
- ¿Qué canales de información se emplean para publicitar las ofertas de trabajo?

#### 3.9.2 Objetivos concretos:

Los canales de información empleados han de ser básicos 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.
- . Para 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.
- . Dar una buena información del presente Plan y sus canales de realización y ejecución. Mediante un espacio exclusivo en la Intranet. Que permita preguntar y sugerir por parte de toda la plantilla, cualquier tema relacionado.

### 3.9.3 Acciones:

La empresa se compromete:

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa, como buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en la Revista interna del Banco "Canal BS" y en la Intranet, asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla. Y que los contenidos sean acordes con este Plan. Así como el uso de lenguaje no sexista.

Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad: Cómo se ha realizado el diagnóstico, resultados obtenidos, objetivos del Plan de Igualdad, proceso de desarrollo del Plan..

Motivar a la participación a través de la comunicación con la Comisión de Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar el sexismo como: denominaciones de colectivos masculinizados, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a las trabajadoras y trabajadores, que en las descripciones de las **funciones o tareas**, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.

### 3.9.4 Tiempo de ejecución

Inmediato

## 4. GESTIÓN

### 4.1 Comisión para la Igualdad de Oportunidades

Como ampliación de lo establecido en el artículo 46 del CCB, en el Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Personal con la Laboral, de fecha 16-12-2006 se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades que está constituida a partes iguales por un miembro de cada Sección Sindical estatal firmante de este acuerdo, que tenga como mínimo un 4% de la representación unitaria del total del Grupo Banco Sabadell y la Dirección de la Empresa con igual número de miembros garantizando siempre la presencia o composición equilibrada, de tal forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Las funciones de esta Comisión son:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación. Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad. (CCB art.46.3).
  - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
  - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización. Jornadas sobre igualdad.
  - Realización de evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evaluación de la situación de la mujer en el Banco. A tal fin se garantizará el acceso a 31-01 de cada año, a los componentes de esta Comisión de la información sobre los indicadores evaluados para la elaboración de este Plan de Igualdad, para evaluar el grado de cumplimiento del Plan. Con el fin de comprobar la efectividad de

las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado. (E.T art. 47)

- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

2. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. (E.T. art. 64)

3. Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el art. 56 del CCB sobre temas de acoso sexual. Así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas. (E.T art. 48)

El reglamento de esta Comisión es:

Composición:

- Se crea la Comisión de Igualdad de oportunidades que estará constituida a partes iguales por un miembro de cada Sección Sindical estatal firmante de este acuerdo, que tenga un 4% de la representación unitaria del total del Banco y la Dirección de la Empresa con igual número de miembros, garantizando siempre la presencia de ambos sexos.(Acuerdo de Conciliación de fecha 16-12-2005)

Funciones:

- Las funciones de esta Comisión: 1ª- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que establezcan para fomentar la igualdad, proponiendo las actividades formativas necesarias para ello. 2ª- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Acuerdo de Conciliación. 3ª- 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. 4ª- Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del CCB 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. (Acuerdo de Conciliación de fecha 16-12-2005)

Convocatorias:

- Las reuniones ordinarias serán convocadas, atendiendo a cuatrimestres vencidos, los meses de enero, mayo y septiembre. Las reuniones extraordinarias se convocarán siempre que cuenten con el apoyo de 3 de los 5 sindicatos representados. Previamente interesaría agotar un canal de comunicación directo con la Empresa.(Puntos primero y segundo de la primera Acta de esta Comisión)
- Se confirma que las horas sindicales para la asistencia a esta Comisión serán a cargo de la empresa al ser ésta quien convoca. (Punto séptimo de la primera Acta de esta Comisión)
- Se propiciará el uso de videoconferencia en aquellas comisiones que sea posible. (Punto 7 de la segunda Acta de la Comisión).

Suplencia de los miembros :

- En cuanto a las suplencias de los miembros de esta comisión, por parte de la empresa no habrá sustitución ni suplencias, sin embargo, por parte de las secciones sindicales se considerara necesario el nombramiento de titulares y suplentes (Punto tercero de la primera Acta de esta Comisión)

Información a proporcionar:

- Se concreta la información estadística, de carácter anual, que debe proporcionarse a la comisión, como sigue: Ascensos (cambios de categoría o de nivel retributivo), distribución de la plantilla, contratos temporales, reducciones de jornada (incluir datos como oficina, función, categoría), bajas maternales. Para realizar las diversas estadísticas se tendrán en consideración los nacidos a lo largo del primer semestre de 2005. (Punto cuarto de la primera Acta de esta comisión)
- Se facilitará datos siempre de forma numérica para hacer el seguimiento y en cumplimiento del Acuerdo de Conciliación, sobre Flexibilidad horaria, Permisos especiales no retribuidos, Reducción de jornada no retribuida, Reducción de jornada retribuida, Hora de lactancia, Excedencias, Vacaciones, Permiso de maternidad, Protección durante el embarazo y el periodo de lactancia, Traslados (acercamiento de los puestos de trabajo al domicilio de las personas que tengan hijos menores de siete años o personas dependientes a su cargo), formación. (Segunda Acta de la Comisión).  
La información a facilitar por la Empresa queda acotada en Centros Corporativos y Regionales (punto 8 de la segunda Acta de la Comisión).
- Se determina que la información que se envíe por correo electrónico será a nombre de cada uno de los integrantes de la Comisión y también a la sección sindical. (Punto 12 de la segunda Acta de la Comisión)
- Se acepta la petición que la Empresa facilite la información anual a los miembros de la Comisión, en la reunión del mes de Enero, con 15 días de anticipación. Para ello se advierte que la reunión deberá convocarse a finales de mes para poder realizar el cierre del año y elaborar la información.(Punto 1 de la cuarta Acta de la Comisión)

Persona de contacto y funciones:

- Se concreta que la persona de contacto en los supuesto de intervención necesaria ante denuncias de acoso sexual será la Sra. M<sup>a</sup> Lluïsa Hernández Molina. Confirmando que la misma persona será el contacto con la empresa para los temas relacionados con el Acuerdo de Conciliación y quien redactará las actas de dichas reuniones. (Aclaración del punto sexto de la primera acta en la segunda acta de esta Comisión)

Orden del día:

- Se acuerda que en las convocatorias de esta Comisión se determinará un orden del día. (Punto 5 de la segunda Acta de la Comisión).



- Se confirma que los puntos del día a tratar serán todos aquellos que aporten los miembros de la comisión, sin excluir ninguno. Se pide que se intente respetar el presentar, los puntos del día a tratar, con 15 días de anticipación a la fecha de celebración de la reunión de la Comisión. (Punto 2 de la cuarta Acta de la Comisión)

#### Acoso sexual

- La empresa informará de las medidas que se hayan tomado en los casos de Acoso Sexual de los que la Empresa haya tenido conocimiento. Se concreta que toda denuncia debe serlo por escrito. (Punto 11 de la segunda Acta de la Comisión).

#### Actas:

- Se determina adjuntar, como anexos a las actas, las discrepancias que sobre las mismas manifieste cada representante sindical. (Punto 1 de la tercera Acta de la Comisión)
- Se da un plazo de dos meses desde la recepción del acta, para presentar las discrepancias sobre la misma, si las hubiese. (Punto 1 de la tercera Acta de la Comisión)
- En lugar de facilitar físicamente el acta de la reunión, con las diversas discrepancias, se intentará que la próxima acta definitiva refleje los consensos a que se ha llegado así como las discrepancias recibidas. (Punto 3 de la cuarta Acta de la Comisión)

#### Memoria:

- Se elaborará una memoria anual donde se recogerán las actas y la información que se haya entregado a lo largo de ese período. (Punto 13 de la segunda Acta de la Comisión), así como el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas, de todos los componentes de dicha Comisión.

El conjunto de estas condiciones que suponen una mejora de los mínimos establecidos, quedará compensado y absorbido por cualquier mejora que por vía legal o convencional pudiera establecerse. Asimismo lo no regulado en este Pacto, se regirá por las normas legales y convencionales vigentes en cada momento.