



# Conciliació de la vida personal, familiar i laboral, Pla d'Igualtat i protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.



## Índex

- MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	3
- MATERNITAT .....	3
- PATERNITAT .....	3
- SUSPENSÍO PER ADOPCIÓ O ACOLLIDA DE MENORS DE 6 ANYS .....	4
- ALLETAMENT .....	4
- PERMISOS RETRIBUÏTS .....	5
- REDUCCIÓ DE JORNADA .....	6
- EXCEDÈNCIES .....	7
- PERMISOS NO RETRIBUÏTS .....	8
- PRESTACIONS ECONÒMIQUES .....	9
- PLA D'IGUALTAT .....	10
- PROTOCOL D'ASSETJAMENT .....	19



secció sindical de *caixa penedès*





## Maternitat

(Art. 48.4 ET i pacte d'empresa)

16 setmanes

En cas de part múltiple s'amplia en 2 setmanes per cada fill/a a partir del segon, també s'amplia en 2 setmanes si el fill/a és discapacitat.

Si tots dos progenitors treballen, la mare en pot cedir una part al pare.

Les 6 setmanes posteriors al part són obligatòries per a la mare, la resta del temps de suspensió (des d'un únic dia fins a la fi de les setmanes restants) les pot gaudir el pare o l'altre progenitor, de forma simultània o successiva amb la de la mare.

Tenen dret a sol·licitar l'assignació d'una oficina més propera al domicili.

Poder gaudir del permís de maternitat aquells empleats o empleades que la seva parella estigui subjecte al RETA.

En cas de part prematur, si el nadó ha d'estar hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare o de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària.

Si el nadó està hospitalitzat més de 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com estigui hospitalitzat amb un màxim de 14 setmanes addicionals.(Pacte empresa)

## Paternitat

(Art. 48 bis ET)

13 dies ininterromputs ampliables en 2 dies més per a cada fill/a a partir del segon.

El treballador o l'altre progenitor que no gaudeixi del permís de maternitat, podrà exercir aquest dret a continuació del permís de naixement (**5 dies hàbils pacte d'empresa**), fins que finalitzin les 16 setmanes del permís de maternitat o immediatament després d'aquestes.

Ampliació en el pacte d'empresa del permís de paternitat en dies en els anys propers:

2009	14 dies
2010	15 dies
2011	16 dies

En la disposició addicional 6ª de la Llei de Presup. Generals del Estat del 2009, s'amplia a 20 dies el permís de Paternitat per naixements, adopcions o acolliments en els casos de famílies nombroses o en què hi hagi amb una persona discapacitada.

Aquest permís és completament independent del període de permís de maternitat.

Tant la maternitat com la paternitat poden gaudir-se en jornada completa o parcial, previ acord entre empresari i treballador/a afectat.





## Suspensió per adopció o acollida de menors de 6 anys (Art. 48.4 ET)

En cas d'adopció o acolliment, la suspensió serà també de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en dues setmanes per cada menor a partir del segon.

Si el fill/a o menor adoptat o acollit és discapacitat, la suspensió del contracte s'amplia en dues setmanes.

Si tots dos progenitors treballen el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que el podran gaudir de forma simultània o successiva. Si es fa simultàniament la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes.

En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament al país d'origen, el període de suspensió es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per a la qual es constitueix l'adopció.

Serà també d'aplicació per a nens i nenes de més de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats, o menors amb dificultats d'inserció social i familiar que per les seves circumstàncies personals o per provenir d'altres països, tinguin especials dificultats d'inserció.

En aquest casos es podrà sol·licitar un permís no retribuït que recull l'art. 39 del CC. Fins a un màxim de 6 mesos i amb garantia de reserva del lloc de treball i reingrés automàtic.



## Alletament

(Art. 38.1 Conveni Col·lectiu i pacte d'empresa.)

1 hora d'absència dins la jornada laboral per alletament del nadó fins als 9 mesos, tant si és per naturalesa, adopció o acolliment. Es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora.

Es pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal.

La concreció dels dos punts anteriors correspon al treballador/a. En poden gaudir el pare o la mare, si tots dos treballen, sempre i quan qui esculli aquesta opció hagi gaudit d'una part del descans de maternitat. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Es pot substituir per un permís de 12 dies naturals a continuació del descans de maternitat, més 5 dies hàbils (no acumulables als 12 citats). **(Pacte d'empresa)**

Els 5 dies hàbils de permís s'hauran de gaudir durant el primer any de vida del fill/a.

Per poder gaudir d'aquest permís, abans de la reincorporació del descans s'ha de manifestar la renúncia a gaudir del permís de lactància tal i com està regulat a l'Estatut dels Treballadors.



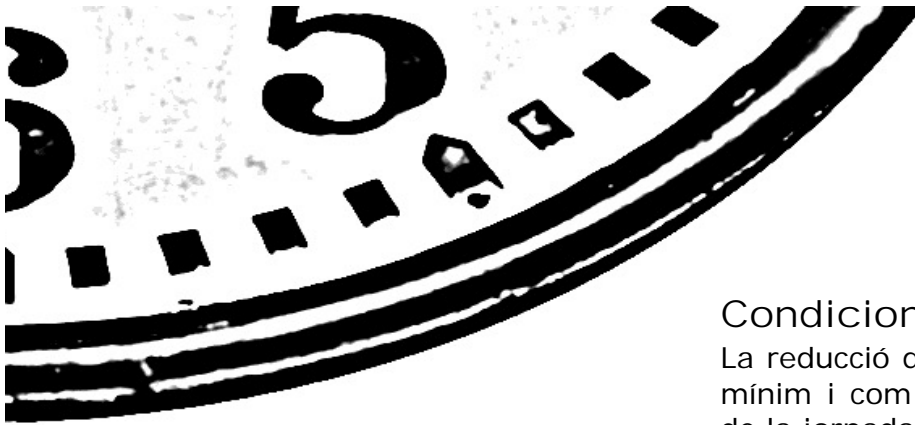
## PERMISOS RETRIBUÏTS

(Art. 38.1 Conveni Col·lectiu i pacte d'empresa)

- Naixement de fill/a
  - 5 dies hàbils**, ampliable en 2 dies naturals en cas de desplaçament.
- Malaltia greu, accident, defunció, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar
  - 3 dies hàbils** fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat, ampliable en 2 dies naturals si cal desplaçament.
  - 2 dies naturals**, 4 dies si hi ha desplaçament, fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat.
- Permís per facilitar la conciliació (Acta final Conveni Col·lectiu)
  - 1 dia de lliure disposició** durant la vigència del present Conveni.
- Nadons prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part (Art. 37.4 bis ET)
  - 1 hora d'absència** dins de la jornada laboral.  
En poden gaudir el pare o la mare si tots dos treballen i és compatible amb la reducció de jornada.
- Permís per part múltiple de 3 o més fills o filles, o naixement o adopció de fills o filles amb un grau de disminució igual o superior al 33%. ( Pacte Empresa)  
El empleat o l'empleada podrà gaudir d'un permís retribuit que es perllongarà des del final del permís de maternitat fins que el nou-nat compleixi 12 mesos d'edat.







## REDUCCIÓ DE JORNADA

(Art. 37.5 ET i 38.1 Conveni Col·lectiu i Pacte d'empresa)

Comporta reducció proporcional del salari.

Supòsits:

Per tenir cura directa d'algun menor de 10 anys (fill/a o guarda legal). (**Pacte d'empresa**).

Per nadons prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part.

Per tenir cura directa d'una persona discapacitada física, psíquica o sensorial sense activitat retribuïda (amb guarda legal).

Per tenir cura directa d'un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer tot sol i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Per atenció de familiars de fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat que per raó d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per si sols (extensió del supòsit de guarda legal).

Condicions:

La reducció de jornada no tindrà límit mínim i com a màxim serà la meitat de la jornada.

Per tenir cura de nadons prematurs o hospitalitzats a continuació del part, màxim 2 hores (compatibles amb el permís retribuit d'una hora d'absència per nadons prematurs o hospitalitzats de l'apartat anterior. Art 37.4 bis ET).

La concreció de les hores i del període correspon al treballador/a, que haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data de reincorporació a la seva jornada ordinària. L'empresa facilitarà l'accés a les activitats formatives del treballador/a.

La treballadora o el treballador en situació de reducció de jornada per atenció de fill o filla, o familiar dependent tindrà dret al cobrament íntegre de les ajudes de guarderia i de formació per fill o filles, i no sortiran perjudicats a l'hora de calcular la retribució variable ni l'assistència, si s'escau, al viatge d'objectius.

## FLEXIBILITAT HORÀRIA

Els empleats que tinguin al seu càrrec fills o filles menors de 10 anys o familiars dependents, podran gaudir de flexibilitat a l'hora d'entrada i sortida de la feina, que serà de mitja hora diària (entrada a les 8,30h i sortida a les 15,30h).



## EXCEDÈNCIES

(Art.57 Conveni Col·lectiu)

En el supòsit "per tenir cura de fills":

Per tenir cura de fills/es, siguin per naturalesa, adopció o acolliment.

La durada màxima serà de 3 anys, a comptar des del naixement o la resolució judicial o administrativa.

Durant el primer any es percebrà l'ajut de guarderia o d'estudis de fills/es.

En el supòsit "per tenir cura de familiars":

Per tenir cura de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se sols i no desenvolupin cap activitat retribuïda.

La durada màxima serà de 2 anys

En els dos supòsits la poden exercir tant homes com dones, no té durada mínima i és computable a efectes d'antiguitat.

Si és inferior o igual a 12 mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball. Si és superior, la reserva queda referida a un lloc de treball dins del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'empleat o l'empleada que la gaudeixi tindrà dret a assistir als cursos de formació organitzats per l'empresa, i a cobrar els incentius proporcionalment al temps treballat.

## Excedència voluntària

La podran demanar els treballadors amb més d'1 any d'antiguitat per un període d'entre 4 mesos i 5 anys.

En el termini d'un mes l'entitat resoldrà sobre la seva concessió, que haurà de concedir sempre que es tracti de finalització d'estudis, exigències familiars d'ineludible compliment i altres causes anàlogues.

No podrà sol·licitar-se per a passar a una altra entitat d'estalvi, banca, caixes rurals o similars; si és així es perdrà el dret de reingrés.

Els treballadors excedents voluntaris hauran de sol·licitar el reingrés durant l'últim mes del termini de durada de la seva excedència i els que no ho facin perdran tots els seus drets. Es conservarà només un dret preferent al reingrés en la vacant de funcions iguals o semblants a les seves que hi hagi o que es produeixin a l'entitat.

Aquest dret només podrà ser exercit pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència. Aquest període no es computarà a cap efecte.

Els empleats i empleades que estiguin en excedència i acreditin, amb periodicitat semestral, que no realitzen cap activitat laboral remunerada per compte pròpia o d'altri, mantindran les condicions preferencials d'empleats i d'empleades en qualsevol préstec que tinguessin aprovat, fins la finalització del període d'excedència.





## Excedència Solidària. (Pacte d'empresa).

En la excedència per motius solidaris, que sigui per col·laborar de forma activa en una ONG reconeguda oficialment, es podrà sol·licitar per un període màxim de 1 any i amb dret de reingrés a la mateixa zona, a la finalització.

## Excedència forçosa

Pels treballadors que siguin designats o elegits per a càrrecs públics que impossibilitin l'assistència a la feina.

La durada d'aquesta excedència serà l'exigida per l'exercici del càrrec. El treballador s'haurà de reintegrar al final de l'excedència al lloc que ja tenia amb anterioritat i ho haurà de sol·licitar dins el mes següent al cessament del càrrec públic. En aquest període es computa l'antiguitat.

## Excedència formativa

Fins a 1 any de durada per a la realització d'estudis superiors, *màster* o doctorats relacionats amb les activitats formatives que donen dret a l'ajut d'estudis d'empleat.

La pot demanar tot el personal amb dos anys d'antiguitat i es conserva el dret a la reserva del seu lloc de treball. Aquest dret podrà ser novament exercit quan hagin passat 7 anys des del final de l'anterior excedència.



## PERMISOS NO RETRIBUÏTS (Pacte d'empresa)

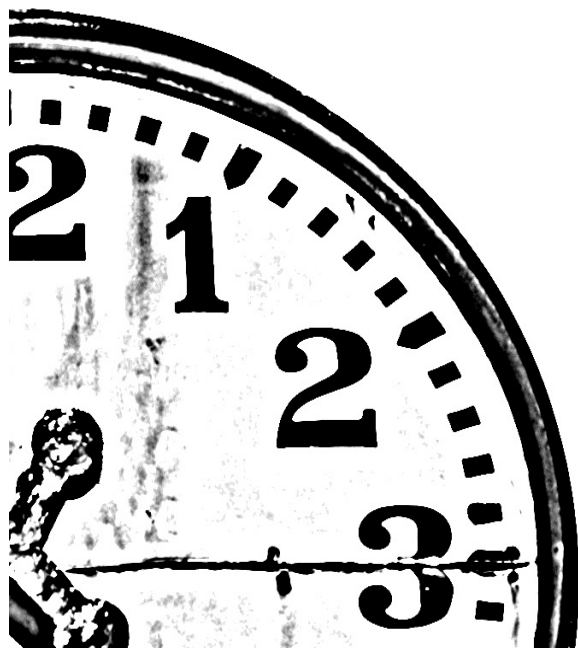
Es deixa sense efecte l'actual art. 39 del Conveni Col·lectiu de Caixa d'Estalvis, essent substituït íntegrament pels criteris establerts a continuació:

- Adopció internacional.
- Tractaments per tècniques de reproducció assistida.
- Accident o malaltia greus, hospitalització prolongada o cures paliatives de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre i quant el parent convisqui amb l'empleat.
- Per finalitzar estudis de *màsters* o doctorats.

Per poder gaudir aquests permisos s'hauran de complir els següents requisits:

- Que l'empleat hagi superat el període de prova.
- Duració màxima de 6 mesos.
- Reserva del lloc de treball, amb reingrés automàtic al mateix lloc de treball, una vegada finalitzat el permís.
- Una vegada gaudit un permís d'aquest tipus no es podrà tornar a sol·licitar fins passat un període de dos anys. Aquesta limitació no s'aplicarà en els supòsits d'accident o malaltia greu, per llarga hospitalització o per cures paliatives de parents.





## BOSSA ASSISTENCIAL

Hi ha una bossa o crèdit de dies retribuïts, per atendre econòmicament, total o parcialment, els permisos no retribuïts gaudits per les necessitats familiars previstes a l'anterior apartat dels permisos no retribuïts.

La bossa assistencial constarà d'un total de 36.000 euros anuals. La Comissió d'Igualtat serà la responsable de marcar uns criteris per a la seva distribució.

## PRESTACIONS ECONÒMIQUES

Pactades al Conveni Col·lectiu (Art. 58) i millorades al pacte d'empresa.

**Ajut de Guarderia:** per cada fill/a menor de 3 anys (tres pagaments)

2009: 840 euros  
2010: 890 euros

**Ajut formació de fills/es:** des dels 3 fins als 25 anys, sempre que no percebin rendes superiors al salari mínim interprofessional.

2009: 510 euros  
2010: 520 euros

**Ajuts per fills/filles amb discapacitat**

2009: 3140 euros  
2010: 3240 euros

PARELLES DE FET.

Totes les mesures de conciliació s'aplicaran sense cap distinció a les parelles de fet que es trobin degudament registrades en un registre públic.

Ajuts oficials

**Prestació per maternitat / paternitat:** Informació sobre tramitació, requisits i imports a la web [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

**Prestació per naixement o adopció de fill/a que tingui lloc al territori espanyol:** 2500 euros (amb la presentació del model 140, la sol·licitud del pagament anticipat de la deducció per maternitat també suposa implícitament que se sol·licita aquesta prestació).

**Deducció per maternitat:** 1200 euros anuals per cada fill/a menor de 3 anys a totes les dones que treballin (declaració IRPF). Es pot optar pel cobrament anticipat de 100 euros al mes (presentar model 140 a l'agència tributària o al telèfon 901.33.55.33).

Consultar : [www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)

**Ajuts de la Generalitat de Catalunya:** destinats a famílies amb infants menors de 3 anys, famílies nombroses o monoparentals amb nens menors de 6 anys i/o totes les famílies en les que s'hagi produït un part, adopció o acolliment múltiple.

Consultar [www.gencat.net/benestar](http://www.gencat.net/benestar) o [www.cat365.net](http://www.cat365.net)





## PLA D'IGUALTAT

### I. INTRODUCCIÓ.

El 22 de març del 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. A l'article 14 de la Constitució Espanyola es proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. D'altra banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

La Igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre els drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per l'estat espanyol en 1983. En aquest mateix àmbit procedeix evocar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi 1985 i Pequín de 1995.

Especial atenció presta la Llei a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals. Mitjançant una sèrie de previsions, es reconeix el dret a la Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i es fomenta una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció d'obligacions familiars, criteris inspiradors de tota la norma, que troben aquí la seva concreció més significativa.

La Llei pretén promoure l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat a les empreses, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, perquè siguin les parts, lliure i responsablement, les que n'acordin el contingut.

L'article 45 de la Llei obliga a les empreses de més de 250 treballadors a negociar amb els representants legals dels treballadors un Pla d'Igualtat. Aquest estarà format per un conjunt de mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes i d'acció positiva.

La Llei d'igualtat modifica l'article 7 Paràgraf 13 de la LISOS, i defineix com a molt greu "no complir les obligacions que en matèria de Plans d'Igualtat estableixi l'Estatut dels Treballadors o el Conveni Col·lectiu que sigui d'aplicació".



## II. DIAGNÒSTIC PREVI.

Amb caràcter previ es va elaborar per una firma de prestigi un diagnòstic de la situació actual de Caixa Penedès en matèria de plantilla i retribucions, que permetés a les parts negociar el present Pla d'Igualtat tenint en compte el punt de partida, i a partir d'aquest punt dirigir els esforços a millorar la situació des d'una perspectiva realista i alhora ambiciosa.

El diagnòstic previ s'acompanya al Pla d'Igualtat com Annex I.

## III. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.

Una vegada analitzat el diagnòstic inicial de la situació de l'Entitat, i tenint en compte que la validesa futura dependrà de la seva actualització periòdica, els objectius principals del Pla d'Igualtat seran els següents:

- Garantir la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, per aconseguir en l'àmbit laboral la mateixa oportunitat d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells.
- Garantir la Igualtat d'oportunitats a l'empresa, a través de la creació de la Comissió d'Igualtat que realitzarà el seguiment i control de l'aplicació del principi d'Igualtat d'oportunitats i de les mesures incloses en el Pla d'Igualtat.
- Promoure el principi d'Igualtat d'oportunitats a la feina i sensibilitzar a tota la plantilla, mitjançant la comunicació periòdica que estableixi el comitè d'igualtat de les accions que es portin a terme (informes de situació, formació, etc.) amb objectiu d'implicació de tot el personal.
- Millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, tot contribuint a reduir les desigualtats i desequilibris, sigui quin sigui l'origen, cultural, social o familiar, que es puguin donar a l'Entitat.
- Aplicar mesures correctores per aconseguir una representació equilibrada de la dona en l'àmbit professional a la nostra entitat.
- Garantir que la gestió del departament de RRHH serà conforme als requisits legals aplicables en matèria d'igualtat d'oportunitats.





- Establir un protocol d'actuacions que vetlli per la no discriminació de gènere, de procediments i mesures en contra de l'assetjament sexual, *mobbing* i la violència de gènere.
- Afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, mitjançant un conjunt de mesures positives, que millorin els drets dels treballadors i treballadores establerts en la normativa general i del sector de Caixes d'Estalvis, i al seu torn promoure pràctiques i conductes dirigides a facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- Garantir els drets de conciliació per a les parelles de fet.
- Consideració de les situacions específiques de les dones embarassades amb risc.
- Garantir plans de formació per als col·lectius que ho necessitin.
- Proporcionar formació adequada a aquelles persones que ho necessitin.

#### **IV. MESURES D'ACCIÓ POSITIVA.**

##### **1) SELECCIÓ.**

- Es garantirà plenament que els processos de selecció de l'Entitat no vulnerin el principi d'igualtat, amb l'objectiu d'aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de l'entitat.
- Es fomentarà i sensibilitzarà en els principis de la igualtat d'oportunitats a totes aquelles persones que participin en el procés de selecció i contractació.
- En les entrevistes de selecció no es tindran en compte aspectes de contingut personal, només la qualificació del candidat o la candidata en el càrrec a desenvolupar.
- Les ofertes d'ocupació estaran basades en les dades i condicions objectives dels llocs de treball. S'evitarà el llenguatge i les imatges sexistes en la publicitat de les ofertes laborals.
- La representació sindical estarà informada de tot el procés de selecció.



## 2) CONTRACTACIÓ.

- L'Entitat fomentarà la contractació indefinida de les dones, en el cas d'existir una desigualtat amb la dels homes.
- A les zones d'expansió, l'Entitat es compromet a realitzar contractacions indefinides amb igualtat de representació entre homes i dones, sempre que ho permeti el mercat laboral.
- Caixa Penedès facilitarà l'accés de les dones a tots els nivells professionals procurant la màxima paritat a cadascun d'ells.

## 3) FORMACIÓ.

- L'entitat garantirà que en els cursos de formació per a la promoció interna seran oferts amb criteris d'equitat i proporcionalitat.
- Caixa Penedès fomentarà l'ús de les noves tecnologies i de l'aprenentatge virtual com a eina de conciliació de la vida laboral i familiar. Els cursos presencials procuraran programar-se preferentment dins de la jornada laboral.

## 4) DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

- L'Entitat garantirà que no hi haurà cap tipus de discriminació per raó de gènere en el desenvolupament i promoció professional.
- L'Entitat establirà els mecanismes adequats perquè la totalitat de la plantilla tingui accés a la promoció, de manera objectiva i sense discriminació. La promoció interna de l'Entitat es realitzarà mitjançant criteris clars, objectius i no discriminatoris.
- L'entitat es compromet a no fomentar la cultura de la disponibilitat, a donar prioritat al rendiment i la capacitat, perquè la promoció no es tradueixi en una dificultat per conciliar la vida familiar i laboral.
- En els projectes oberts com el PDX o similars, es fomentarà la igualtat d'oportunitats.
- L'Entitat creu en la igualtat d'oportunitats i per aquesta raó, es mantindrà al corrent a la representació laboral en tots els projectes de creació i modificació de llocs de treball.







- La representació sindical estarà informada en tot moment de les promocions subjectives i objectives que es realitzin a l'Entitat.
- Els processos de promoció per capacitació mitjançant convocatòria periòdica d'oposicions estaran basats en una política de transparència, objectivitat i rigor en el compliment de la normativa aplicable.
- L'Entitat assumeix el compromís de mantenir en tots els processos de promoció i desenvolupament professional, procediments i polítiques basades en els principis de mèrit, capacitat i adequació al lloc de treball, valorant les candidatures sobre la base de la idoneïtat i garantint que cada lloc de treball o càrrec de responsabilitat és ocupat pel candidat o candidata més adequat, amb absència de qualsevol discriminació per raó de sexe.
- L'Entitat garantirà que en les promocions de lliure designació només es tindran en compte criteris de mèrit i capacitat.

## **5) RETRIBUCIONS.**

- L'Entitat garantirà la no discriminació salarial per a cap dels dos sexes.
- Caixa Penedès regularà una política retributiva clara i transparent, per tal d'evitar discriminacions per raó de gènere.
- Es realitzaran estadístiques periòdiques de retribució mitjana total i per gènere.

## **6) INFORMACIÓ, DOCUMENTS I CULTURA ORGANITZATIVA.**

- Es garantirà que en tots els escrits que es realitzin no existirà cap forma expressa sexista i es promourà el llenguatge d'igualtat entre home i dones.
- L'Entitat garantirà la revisió de tots els textos ja publicats, que estiguin a disposició de ser consultats, per promoure un llenguatge no sexista i que s'observi la igualtat de tracte entre homes i dones.

## **7) MESURES DE CONCILIACIÓ.**

Dins del Pla d'Igualtat, com una part essencial seva, es pacten una sèrie de mesures per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar.



## **8) PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.**

També es pacta un Protocol per prevenir qualsevol mena d'assetjament sexual i per raó de sexe.

## **V. CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.**

### **1. CONCEPTES.**

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació, amb la pretensió d'arribar a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i d'eliminar la discriminació per raó de sexe.

La Comissió d'Igualtat és l'organisme que dona compliment als objectius del Pla d'Igualtat, estarà constituïda per la representació sindical i de la direcció, que són els que s'encarregaran de dur a terme les tasques que s'encomanin a la Comissió i d'informar-ne a la resta de la plantilla.

Estarà formada per tres components de l'empresa i quatre dels representants sindicals (atenent a la proporcionalitat de cada sindicat al Comitè Intercentres). Per a l'adopció d'acords vàlids caldrà el vot favorable de cinc membres.

### **2. OBJECTIUS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.**

Els objectius principals que la Comissió d'Igualtat ha de promoure i aconseguir, són els següents:

- Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, per poder garantir en l'àmbit laboral la mateixa oportunitat d'ingrés i de desenvolupament professional a tots els nivells avaluant els seus possibles efectes.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, tot contribuint a reduir les desigualtats i desequilibris, sigui quin sigui l'origen, cultural, social o familiar, que es puguin donar a l'Entitat.
- Determinar mesures per poder aconseguir una representació equilibrada de la dona en l'àmbit professional a la nostra entitat.





- Assegurar que la gestió del departament de RRHH compleixi amb els requisits legals aplicables en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Establir mesures contra la discriminació per raó de gènere, recollides en un protocol d'actuacions per a aquests casos.
- Establir mesures contra l'assetjament sexual, *mobbing* i la violència de gènere.
- Negociar l'ampliació dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral, actualitzant-los conforme a la normativa vigent i a la realitat social, tot fomentant l'ús dels drets de conciliació entre els homes. La consecució d'aquests nous drets serà d'igual aplicació per a les parelles de fet.
- Consideració de les situacions específiques de les dones embarassades amb embaràs de risc.

### **3. RECURSOS.**

La Comissió d'Igualtat comptarà amb unes instal·lacions, equips i mitjans suficients per complir amb els objectius i desenvolupar les funcions que li han estat encomanades.

### **4. FUNCIONS.**

La Comissió d'Igualtat tindrà les següents funcions:

- Fer el seguiment perquè es compleixi adientment el Pla d'Igualtat.
- Aclarir aquells punts del Pla d'Igualtat que siguin susceptibles d'interpretació.
- Actualitzar anyalment el diagnòstic per gènere i nivell.
- Millorar aquelles parts que quedin obsoletes, per circumstàncies del mercat o de la legislació.
- La Comissió d'Igualtat es reunirà cada tres mesos, per poder fer un seguiment del compliment del Pla d'Igualtat, i comprovar l'evolució de la plantilla.



- Anualment es realitzarà un informe de seguiment de l'aplicació de les mesures pactades en el Pla d'Igualtat. D'aquesta forma se'n podrà controlar millor el desenvolupament i verificar-ne el compliment.
- En el cas que alguna de les parts de la Comissió consideri que no es compleix l'objectiu del Pla d'Igualtat, podrà proposar-ne una revisió i nou redactat del Pla, amb la finalitat de millorar la seva aplicació.
- La Comissió d'Igualtat, serà la responsable de gestionar la **bossa assistencial**.
- Altres circumstàncies que puguin sorgir.

## 5. DOCUMENTACIÓ.

Els articles 8.3 i 64 de l'ET i article 6 del RD 1844/1994 obliguen a la Direcció a facilitar als representants dels treballadors i treballadores la següent documentació:

- Còpia bàsica de tots els contractes (tipus de contracte, categoria professional, salari base i complements, periodicitat del pagament, durada i distribució de la jornada, temps de gaudi de les vacances i les formes de retribució).
- El cens laboral amb expressió de: sexe, edat, antiguitat i categoria professional dels homes i dones i la seva data d'assignació a l'esmentada categoria.
- Les decisions empresarials sobre els plans de formació.
- Les decisions empresarials en la implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.
- Informació de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
- Donar a conèixer, almenys de manera trimestral, les estadístiques sobre els índexs d'absentisme i les seves causes, el nombre d'accidents de treball, de malalties professionals i les seves conseqüències i proporcionar informació sobre el sexe de les persones que treballen a l'empresa, el nombre de dies per incapacitat i malaltia professional d'homes i dones, així com informació de les reduccions de jornada per maternitat/paternitat.





La Direcció proporcionarà en cadascuna de les reunions o quan se li demani les dades anteriors, obligades per llei, així com les següents dades que calguin per realitzar un correcte seguiment dels objectius del present pla:

- El numero d'homes i dones contractats a l'entitat, contractes temporals i indefinits, especificant als nivells que accedeixen i el càrrec que ocupin. Aquesta documentació serà facilitada cada trimestre.
- Les promocions professionals dels dos sexes realitzades en l'últim semestre, on figurarà el càrrec que ostenta i el nivell professional al qual pertany.
- Els treballadors i treballadores escollits per realitzar el PDX o similar, aquells que els superen, els que abandonen voluntàriament o forçosament i els càrrecs i nivells professionals als quals han accedit després de finalitzar el curs.
- En cas d'oposicions, el número de treballadors i treballadores que es presenten, les persones que ho superen per sexes i si se'ls ha proporcionat un lloc de treball adaptat a la seva nova categoria professional.
- Enumerar els treballadors i treballadores que han rebut la formació adequada a distància o presencial per sexes.
- Facilitar les dades, per gènere, de l'ús entre la plantilla dels drets de conciliació:
  - Permisos de maternitat i paternitat.
  - Permisos d'alletament.
  - Excedència per a la cura de menors, el temps i les pròrrogues que sol·licitin.
  - Dones embarassades amb embaràs de risc, si estan de baixa, i si no hi estan les mesures que s'han adoptat.
  - Personal que gaudeix de permisos retribuïts i no retribuïts.
- Altres dades que es puguin necessitar per al control i assessorament dels membres de la Comissió d'Igualtat.





## **PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE DE CAIXA D' ESTALVIS DEL PENEDÈS**

### **1r.- PRINCIPIS GENERALS**

L'assetjament sexual i per raó de sexe són conductes que vulneren directament la dignitat de la persona i, a més, contaminen l'entorn laboral i poden afectar la salut, la confiança i el rendiment laboral d'aquells que les pateixen. També poden tenir un efecte negatiu sobre altres persones que no les pateixen però que són testimonis d'aquestes conductes. L'assetjament crea objectivament un ambient incòmode i ingrati de treball.

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries però també poden ser considerades delictes.

Caixa Penedès no tolerarà ni permetrà aquestes conductes i seran considerades una infracció laboral molt greu de conformitat amb el que disposa l'article 80 del Conveni Col·lectiu del sector (o aquell que el pugui substituir en el futur).

Cal subratllar que és responsabilitat i obligació de tots els empleats de l'entitat evitar aquestes conductes indesitjables, i els caps han d'assumir un paper actiu en aquest sentit per evitar que es produeixin en l'àmbit de la seva responsabilitat. Igualment, els representants legals dels treballadors i treballadores hauran de prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe amb la sensibilització de la plantilla en aquesta qüestió i informar a la Direcció de les conductes d'aquest tipus de les que puguin tenir-ne coneixement.

S'establirà un protocol d'actuació específic per a la presentació i tramitació de queixes o denúncies sobre assetjament sexual i per raó de sexe que procurarà analitzar i resoldre internament aquestes situacions, amb criteris d'eficàcia i celeritat, i sempre amb el respecte degut a la confidencialitat i presumpció d'innocència de totes les persones.

### **2n.- CONCEPTES**

De conformitat amb el que disposa l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, és assetjament sexual qualsevol comportament, físic o verbal, de naturalesa sexual que tingui





l'objectiu o provoqui l'efecte, d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

**L'assetjament sexual** es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura que no són desitjades per la persona de les quals és objecte. Cal tenir molt present que un episodi no desitjat pot ser objecte d'assetjament sexual.

**És assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb l'objectiu o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual o per raó de sexe són conductes discriminatòries. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe també serà considerat un acte discriminatori per raó de sexe.

Aquesta situació es pot produir tant dintre com fora del treball, a la selecció prèvia a la relació contractual, o durant el transcurs de la relació laboral. La persona assetjadora sol ser una persona superior en la jerarquia, però també pot ocupar una posició d'igual o inferior rang jeràrquic.

### **Tipus d'assetjament.**

a) Xantatge sexual. Es parla de xantatge sexual quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícitament o explícitament, amb fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, al treball, a la continuïtat del seu treball, a la promoció professional, al salari, etc.

b) Assetjament ambiental. La seva característica principal és que els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, buscada o no, produir un context intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de treball.

En aquest cas, també poden ser subjectes actius els companys i companyes de treball o terceres persones, relacionades d'alguna mena amb l'empresa. Com a exemple d'aquest tipus de conductes, es poden citar la decoració del entorn amb motius sexuals, l'exhibició de revistes amb contingut sexual, etc.



## **Formes d'expressió de l'assetjament sexual i de gènere en el treball.**

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideraran constitutives d'assetjament sexual i de gènere les següents conductes:

- Observacions, suggeriments, acudits o comentaris sobre la aparença o condició sexual del treballador o treballadora.
- Peticions de favors sexuals, incloent totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball o la estabilitat del lloc de treball del treballador o treballadora, a la aprovació o denegació d'aquests favors.
- Trucades, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- Persecució reiterada i ofensiva contra la integritat i indemnitat sexual.
- Exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies i imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentits i que afectin la indemnitat sexual.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador per raó del seu sexe.
- Tota agressió sexual.

Cal tenir en compte que aquest tipus de conductes poden donar-se tant entre companys i companyes com entre responsables i subordinats, però que tenen sempre la característica comú de ser actuacions no desitjades pel destinatari.

### **3r. POLÍTICA DE DIVULGACIÓ I PREVENCIÓ.**

Amb l'objecte de prevenir, descoratjar, evitar i sancionar els comportaments d'assetjament sexual a l'empresa, els mecanismes per a divulgar el present Protocol seran:

- Col·locar un exemplar permanentment al Portal d'Intranet de l'Entitat.
- Publicar-ne el contingut a través dels mitjans de comunicació de l'empresa.

A més, la Direcció de l'Entitat, en col·laboració amb la Comissió que es crearà a partir d'aquest protocol, es compromet a fomentar el respecte i la consideració entre el personal de l'empresa tot promovent jornades i debats, elaborant material informatiu i realitzant qualsevol acció que es faci necessària per al compliment del fi d'aquest protocol.





#### **4t. RECURSOS.**

Per poder assolir una negociació que acompleixi els objectius de controlar, prevenir i solucionar els casos d'assetjament sexual, s'ha d'elaborar una proposta que contempli el consens entre els sindicats i la direcció per a la solució final dels casos i, alhora, que faciliti a la víctima solucions àgils i satisfactòries. Per això es proposa la creació d'una Comissió per al seguiment i investigació dels supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Dita Comissió estarà formada per tres components de l'empresa i tres de la part social (proposats pels sindicats representatius).

Es funció d'aquesta Comissió promoure i desenvolupar mesures concretes i efectives en l'àmbit de l'empresa i de les persones que hi treballen, amb la voluntat de resoldre aquest problema, tot assegurant un treball de prevenció, informació, sensibilització i formació.

Qualsevol persona que formi part de la Comissió involucrada en un procediment d'assetjament o afectat per relació de parentesc, d'amistat o d'enemistat manifesta, quedarà automàticament invalidada per formar part de dit procés. Si fos la persona denunciada, quedarà invalidada per qualsevol procediment fins la resolució del seu cas. En aquestes situacions, la part corresponent el substituirà a l'objecte de restaurar la paritat de la Comissió.

#### **5è. COMPETÈNCIES I ATRIBUCIONS.**

Les atribucions de la Comissió seran:

- a) Rebre totes les denúncies per assetjament sexual.
- b) Portar a terme una investigació de les denúncies d'acord amb allò establert en aquest Protocol, per a la qual cosa disposarà per part de la Direcció dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que puguin tenir relació amb el cas. Tindrà lliure accés a totes les dependències de l'empresa, havent de donar-li tots els empleats i empleades la col·laboració que per part de la Comissió es demani.
- c) Recomanar i gestionar davant la Direcció de Recursos Humans les mesures precautòries que estimi convenients.



d) Elaborar un informe amb les conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclogui els indicis i mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants, i instar, si és el cas, a la Direcció de Recursos Humans de l'empresa l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada, la qual en serà degudament informada.

e) Supervisar l'efectiu compliment de les sancions imposades com a conseqüència de casos d'assetjament sexual.

f) Vetllar per les garanties incloses en aquest Protocol.

g) Qualsevol altres que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i d'allò que contempla el present Protocol.

La Comissió, davant d'un cas concret, delegarà en dos dels membres les següents competències en matèria d'assetjament:

- Atendrà durant tot el procediment a la persona que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual i iniciarà les actuacions que siguin necessàries.
- Tindrà capacitat de representació de la víctima davant la Comissió, sempre que aquesta així ho determini.
- Efectuarà les entrevistes amb les persones afectades, mantindrà les reunions amb els implicats que estimi oportunes i tindrà accés als centres de treball.
- Assistirà a la víctima durant tot el procés de investigació, així com, si és el cas, en la tramitació del procediment disciplinari posterior. Igualment, prestarà assistència necessària posterior que, raonablement, necessiti la víctima, inclosa la gestió davant la Direcció de l'Entitat d'aquelles mesures que resulti convenient adoptar.
- Remetrà a la Comissió l'informe preliminar.

## 6è. PROCEDIMENT.

El procediment ha de ser àgil i ràpid, respectant la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades; a més, procurarà la protecció suficient de la víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació.

Aquest procediment no impedeix la utilització paral·lela o posterior, per part de la víctima, de vies administratives o judicials.







## **7è. DENÚNCIES I QUEIXES.**

La víctima o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'algun cas d'assetjament sexual o de gènere podran denunciar personalment o per mitjà de tercers, en forma verbal o escrita, al presumpte agressor davant la Comissió.

Quan es tracti de denúncies verbals, la Comissió valorarà la font, la naturalesa i la veracitat de l'esmentada denúncia i, si troba motius suficients que el justifiquin, actuarà d'ofici investigant la situació denunciada.

La persona que denuncia podrà fer arribar la seva denúncia per qualsevol mitjà o persona a qualsevol membre de la comissió.

Si la denúncia o queixa fos interposada davant la Direcció de l'Empresa o algun dels seus representants, s'haurà de trametre de forma immediata al Secretari o Secretària de la Comissió per a l'inici de la investigació, per qualsevol mitjà disponible que en garanteixi la confidencialitat.

## **8è. MESURES CAUTELARS.**

En els casos de denúncia d'assetjament sexual i per discriminació de gènere, i fins el tancament del procediment, la Comissió podrà establir cautelarment la separació de la víctima i el presumpte agressor, així com altres mesures cautelars que s'estimin oportunes i proporcionades a les circumstàncies de l'assetjament, mitjançant escrit que dirigirà a la Direcció de Recursos Humans de l'Entitat.

Aquestes mesures, en cap cas, podran suposar per la víctima un perjudici en les seves condicions de treball.

## **9è. TRAMITACIÓ.**

Un cop rebuda la denúncia, la Comissió iniciarà les investigacions preliminars, i es donarà trasllat de la denúncia a la persona denunciada, mitjançant notificació amb acusament de recepció. Al mateix temps, la Comissió la posarà en coneixement del Departament de Recursos Humans, tot comunicant l'inici d'actuacions.

La persona denunciada podrà dirigir-se al Secretari o Secretària de la Comissió per escrit i aportar els elements que consideri necessaris per la investigació del cas.



La Comissió recollirà les proves i testimonis necessaris per a l'esclariment del cas, bé d'ofici, bé a instància de qualsevol de les persones que hi intervinguin.

### **10è. DRETS I GARANTIES. PRESUMPCIÓ D'INNOCÈNCIA.**

Es prohibeix la divulgació de la informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació. La Comissió comunicarà expressament a totes les persones que hi intervinguin l'obligació de confidencialitat.

En tot el procés es respectarà la presumpció d'innocència del denunciat. Quan la Comissió consideri que la queixa o denúncia ha estat presentada de mala fe o sense fonament proposarà les mesures disciplinàries i/o organitzatives que consideri adients.

### **11è. INFORME DE CONCLUSIONS.**

Finalitzada la investigació, la Comissió elaborarà i aprovarà l'informe, en un termini màxim de 15 dies, sobre el supòsit d'assetjament investigat, en el qual s'indicaran les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i instarà, en el seu cas, a l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada, tot traslladant l'expedient, als efectes oportuns, a la Direcció de Recursos Humans de l'empresa.

### **12è. GRADUACIÓ.**

L'assetjament sexual o per raó de sexe venen tipificats en el Conveni Estatal com a falta molt greu.

### **13è. CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS.**

A efectes de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si és el cas, poguessin derivar-se'n, es tindran com a circumstàncies agreujants aquelles situacions en les quals:

- La persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Existeixen dos o més víctimes.
- Es demostrin conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora.
- La víctima pateixi algun tipus de discapacitat física o mental.





- L'estat psicològic o físic de la víctima hagi sofert greus alteracions, mèdicament acreditades.
- EL contracte de la víctima sigui no-indefinit, o que la seva relació amb l'empresa no tingui caràcter laboral.
- L'assetjament es produeixi durant un procés de selecció de personal.
- Es realitzin pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objectiu d'evitar o molestar el bon fi de la investigació.

## **14è. GARANTIES.**

### **SEGUIMENT.**

La Comissió supervisarà la imposició i compliment efectiu de les sancions motivades per supòsits d'assetjament sexual, de la qual cosa en serà informada, conforme s'apliquen per part de la Direcció de l'Empresa.

Anualment, efectuarà un informe, sense dades concretes, del conjunt de les seves actuacions tot informant a la Direcció de Recursos Humans i al Consell d'Administració de l'Entitat, del qual es donarà publicitat pels mitjans habituals a la totalitat de la plantilla de l'empresa.

### **RESTITUCIÓ DE LA VÍCTIMA.**

Si s'han produït represàlies o generat perjudicis per a la víctima durant l'assetjament, aquesta tindrà dret a ser restituida en les condicions que es trobava abans.

### **PROHIBICIÓ DE REPRESÀLIES.**

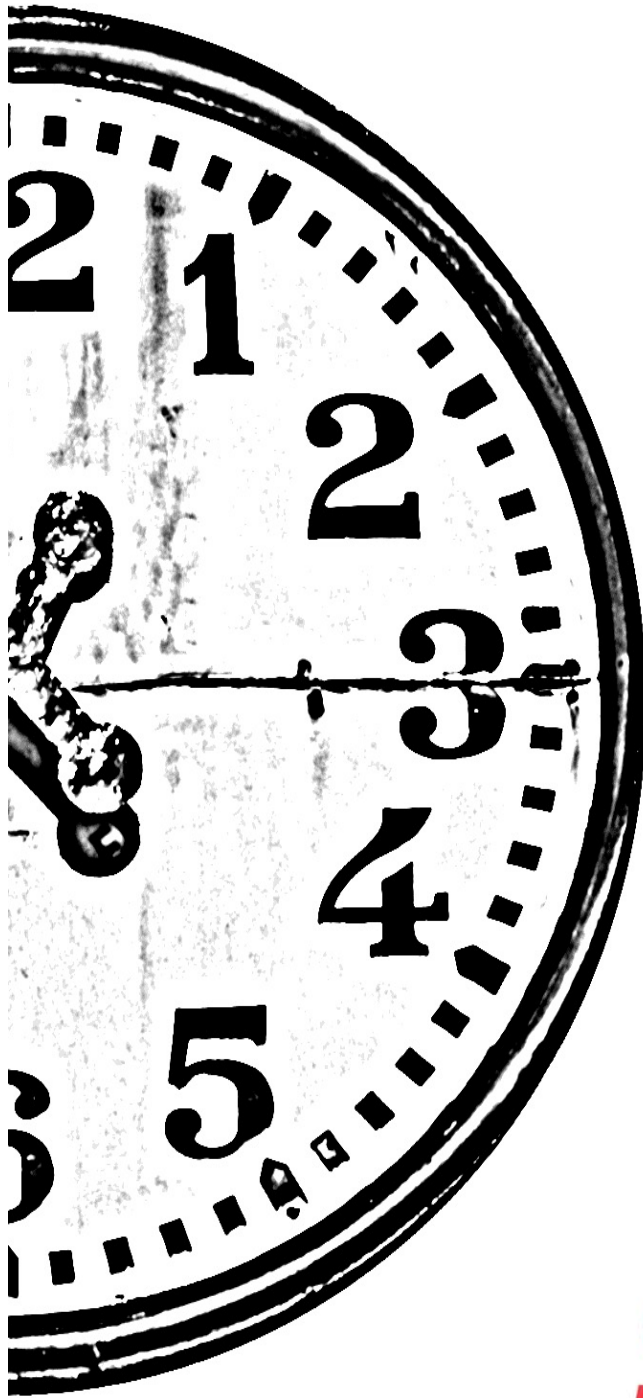
Es prohibeixen expressament represàlies contra les persones que participen en les actuacions següents:

- Efectuar una denúncia o testificar, ajudar o participar en una investigació sobre assetjament sexual o de gènere.
- Oposar-se a qualsevol conducta que constitueixi assetjament sexual o per raó de gènere contra si mateix o a tercers.
- Realitzar una al·legació o denúncia de bona fe, fins i tot si després de la investigació no s'ha pogut constatar. Les denúncies o al·legacions realitzades que es demostrin com intencionadament no honestes o doloses, podran ser constitutives d'actuació disciplinària, sense perjudici de les accions que en Dret poguessin correspondre.





Conciliació de la vida personal, familiar i laboral, pla d'igualtat i protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.



*secció sindical de  
caixa penedès*

secció sindical de CAIXA PENEDÈS  
C/ Sant Joan 14 principal 2ª - Vilafranca del Penedès  
Tel. 629 31 16 16 - 696 59 34 40 - [cco@caixapenedes.com](mailto:cco@caixapenedes.com)