

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 Espanya 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 en 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.

L'article 7 Paràgraf 13 de la Llei d'Igualtat, 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'ell dirigir-ne 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 precisin.
- 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 programarse preferentment dins de la jornada laboral.

4) DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

- L'Entitat garantirà que no existirà 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 primar el rendiment i la capacitat, perquè la promoció no es tradueixi en una major dificultat per conciliar.

- 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.
- Que 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 als 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 del mateix, es pacten una sèrie de mesures per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar.

S'adjunta l'esmentat Pacte com Annex II.

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

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

S'adjunta l'esmentat pacte com Annex III.

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 dóna 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 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 risc en l'embaràs.

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 que es compleixi tot el pactat al 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, per circumstàncies del mercat o de la legislació, obsoletes.
- 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 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 borsa assistencial.
- Altres circumstàncies que puguin sorgir.

5. DOCUMENTACIÓ.

En els articles 8.3 i 64 ET i article 6 del RD 1844/1994 obliga a l'empresa 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: 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 es precisessin per realitzar un correcte seguiment dels objectius del present pla:

- El número 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 voluntària 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'al·letament.
 - Excedència per a la cura de menors, el temps i les pròrrogues que sol·licitin
 - Dones embarassades amb risc de l'embaràs, si estan de baixa i si no les mesures que s'han aplicat.
 - 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.

ANNEX II

MESURES DE CONCILIACIÓ

- 1) Maternitat i paternitat
- 2) Excedències
- 3) Ordenació del temps de treball
- 4) Permisos retribuïts
- 5) Permisos no retribuïts i bossa assistencial
- 6) Prestacions econòmiques
- 7) Violència de gènere
- 8) Parelles de fet

- 1) Maternitat i paternitat

TRASLLATS

L'empleada, durant l'embaràs i període d'al·letament, podrà sol·licitar l'assignació a una oficina més propera al domicili, i l'entitat procurarà atendre la petició sempre que sigui possible. Seguint el mateix criteri, després de l'embaràs o al·letament l'empleada podrà romandre a l'oficina on hagi estat traslladada.

MATERNITAT

L'Entitat procurarà atendre les sol·licituds de les treballadores o treballadors que vulguin gaudir del descans per maternitat en règim de temps parcial, en els termes establerts legalment.

En els casos de parts prematurs en què el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el descans per maternitat s'ampliarà tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de 14 setmanes addicionals.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre l'activitat professional amb dret a prestacions, d'acord amb les normes que regulin dita activitat (treballadors subjectes al RETA), l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el contracte pel període que hagués correspost a la mare.

PATERNITAT

D'acord amb allò establert a la Llei Orgànica 3/2007, el pare o altre progenitor tindrà dret a un període de suspensió del contracte de 13 dies naturals continuats en els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment de menors de 6 anys.

L'esmentat període s'ampliarà en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon.

La durada de la suspensió per paternitat s'incrementarà d'acord amb la següent escala:

ANY	DIES AMPLIACIÓ	TOTAL DIES
2009	1	14
2010	2	15
2011	3	16

ALLETAMENT

El permís d'alletament acumulat contemplat a l'article 38 lletra g del Conveni Col·lectiu de Caixes s'amplia de 10 a 12 dies naturals, tot mantenint els 5 dies hàbils posteriors no acumulables.

Respecte a aquests 5 dies hàbils a gaudir durant el primer any de vida dels nounats, les parts recomanen als empleats interessats que en reservin la utilització per a supòsits de necessitat com els següents:

- Malaltia dels menors.
- Visites al pediatra.

En el ben entès, que si no ho necessiten pels esmentats supòsits, podran gaudir-los quan ho considerin convenient, sempre dintre del primer any de vida del nadó.

En cas de part múltiple, la durada del permís d'alletament acumulat s'incrementarà de forma proporcional per cada fill a partir del segon.

2) Excedències

A banda dels supòsits previstos a l'article 58 del Conveni Col·lectiu, s'afegeix un nou supòsit d'excedència per motius solidaris. Es podrà sol·licitar per a col·laborar de forma activa amb una ONG reconeguda oficialment, per un període màxim d'1 any i amb dret de reingrés a la mateixa Zona a la finalització.

Els treballadors i treballadores en situació d'excedència que acreditin de forma fefaent, amb periodicitat semestral, no dur a terme activitat laboral remunerada per compte propi o d'altri, mantindran les condicions preferencials d'empleats i d'empleades en qualsevol préstec que tinguessin concedit, fins a la finalització del període d'excedència.

En els supòsits d'excedència per atenció de fills o filles o familiars dependents, l'empleat o empleada tindrà dret a cobrar els incentius de la part proporcional al temps treballat durant l'any de la sol·licitud, conforme al grau de consecució assolit, ponderat sobre el total anyal.

3) Ordenació del temps de treball

VACANCES

Quan el període de vacances planificat coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o l'al·letament, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors i treballadores (en endavant, ET), es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent, a continuació del permís de maternitat, fins i tot havent acabat l'any natural a què corresponguin.

Fora dels casos contemplats al paràgraf anterior, s'acorda el dret a gaudir les vacances de l'any en curs a continuació dels descansos per maternitat i/o al·letament, fins un màxim de dues setmanes, amb independència dels criteris de major nivell i antiguitat establerts a l'article 35.2 del Conveni Col·lectiu.

REDUCCIÓ DE JORNADA

L'empleat o l'empleada que per raons de guarda legal tingui al seu càrrec un fill menor de 10 anys o familiar dependent reconegut oficialment, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional del salari, sense límit mínim i com a màxim de la meitat de la jornada.

Els treballadors i treballadores que es trobin en situació de reducció de jornada per atenció de fill o filla o familiar dependent tindran dret al cobrament íntegre de les ajudes de guarderia i formació de fills o filles, i no en sortiran perjudicats a l'hora de calcular la retribució variable ni l'assistència, si s'escau, al viatge convenció.

Als efectes de càlcul dels imports màxims en la concessió de préstecs, la retribució del personal en reducció de jornada pels motius esmentats es considerarà com si treballessin a jornada completa.

FLEXIBILITAT HORÀRIA

Els empleats o empleades que tinguin al seu càrrec fills o filles menors de 10 anys o familiar dependents amb qui convisquin reconeguts oficialment, podran gaudir de flexibilitat en l'hora d'entrada o sortida de la feina, tot mantenint la jornada continuada i sempre i quan es respectin les necessitats organitzatives i de servei de l'Entitat.

La flexibilitat es concreta en mitja hora diària d'entrar (de 8:00 a 8:30 hores) i sortir (de 15:00 a 15:30 hores) més tard de la feina.

En el cas de centres de treball amb 3 o menys empleats o empleades, només una persona en podrà fer ús. Si n'hi ha més d'una que ho sol·liciti, s'aplicarà una rotació anyal (de setembre a setembre) començant en primer lloc l'empleat o empleada amb fills o filles de major edat, sempre i quan no sigui possible per motius organitzatius reubicar-lo en una altra oficina amb més empleats o empleades.

Si dos o més treballadors o treballadores de l'entitat sol·licitessin flexibilitat horària pel mateix subjecte causant, només un d'ells o d'elles en podrà fer ús. En cas de discrepància entre els sol·licitants, correspondrà a la Comissió d'Igualtat decidir qui d'ells en podrà gaudir, atenent a criteris com la convivència amb el o la menor, qui dels sol·licitants n'ostenti la custòdia, o d'altres similars.

4) Permisos retribuïts

Els permisos establerts a l'article 38 del Conveni Col·lectiu es milloren en els següents supòsits:

1. Per naixement, adopció o acolliment de fills o filles: 5 dies hàbils, enlloc dels 3 actuals.
2. En cas de 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 %, l'empleat o l'empleada podrà gaudir d'un permís retribuït que es perllongarà des del final del permís de maternitat fins que el nounat compleixi 12 mesos d'edat.

Si dos empleats o empleades hi tenen dret pel mateix subjecte causant, només un d'ells o elles en podrà fer ús.

5) Permisos no retribuïts i bossa assistencial

PERMISOS NO RETRIBUÏTS

S'acorda deixar sense efecte l'actual article 39 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi (permisos sense sou), essent substituït íntegrament per la norma inserida a continuació, la qual el millora globalment i en el seu conjunt.

Els treballadors i treballadores de Caixa Penedès podran gaudir de permisos no retribuïts en els següents supòsits:

- Adopció internacional.
- Tractament per tècniques de reproducció assistida.
- Accident o malaltia greus, hospitalització prolongada o cures pal·liatives de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre i quan el parent convisqui amb l'empleat.
- Per a la finalització de masters o doctorats.

El gaudiment dels permisos s'ajustarà als següents requisits:

- Que l'empleat hagi superat el període de prova a l'Entitat.
- Durada màxima de 6 mesos.
- Reserva de lloc: reingrés automàtic al mateix lloc de treball un cop finalitzat el permís.

- Un cop gaudit un permís d'aquest tipus no es podrà tornar a demanar fins passat un període de dos anys, limitació que no operarà en els supòsits d'accident o malaltia greus, hospitalització prolongada o cures pal·liatives de parents.
- L'empleat o empleada haurà de justificar adientment les causes i circumstàncies del permís sol·licitat.

Fora dels supòsits esmentats, la concessió de permisos no retribuïts serà potestat discrecional de l'entitat.

BOSSA ASSISTENCIAL

Es crea una bossa o crèdit de dies retribuïts, per tal d'atendre econòmicament, total o parcialment, els permisos no retribuïts gaudits a causa de necessitats familiars extraordinàries, derivades d'accident o malaltia greus, hospitalització prolongada o cures pal·liatives de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, previstos a l'apartat anterior.

La bossa d'assistència constarà d'un total de 36.000 euros anuals, els quals seran distribuïts per la Comissió d'Igualtat entre els beneficiaris o beneficiàries de permisos no retribuïts que ho sol·licitin. Si les peticions excedeixen la bossa d'assistència, la Comissió n'haurà de decidir l'assignació atenent criteris de necessitat econòmica i gravetat del fet causant.

La Comissió d'Igualtat dictarà les normes necessàries per a regular el procediment de petició a la bossa assistencial.

6) Prestacions econòmiques

a) Natalitat.

Per naixement de fill o filla, adopció o acolliment, s'acorda que passi dels actuals 60 euros a 540 euros.

b) Ajuda de guarderia i per a la formació de fills o filles d'empleats o empleades.

Les ajudes econòmiques actualment establertes als articles 58 i 59 del Conveni Col·lectiu queden fixades en els següents imports:

		2009 (€/any)	2010 (€/any)
Ajuda Guarderia		840	890
Ajuda Formació fills o filles	Règim general	510	520
	Minusvàlids	3.140	3.240

Queda absorbida l'actual ajuda econòmica de Reis. Es garanteix el manteniment d'un diferencial de 40 € per sobre dels imports que en cada moment fixi el Conveni Col·lectiu.

7) Violència de gènere

S'estableixen les següents mesures per a facilitar la conciliació dels empleats i empleades víctimes de violència de gènere:

- Accés a jornada reduïda o jornada flexible.
- Preferència en la sol·licitud de trasllat per a ocupar un lloc de categoria equivalent, amb dret de reserva de l'antic lloc durant un període de sis mesos.
- Possibilitat de suspensió del contracte entre 6 i 18 mesos.
- Les absències i faltes de puntualitat es consideraran justificades, si així ho acrediten els serveis públics socials o de salut.
- Es flexibilitzaran els criteris de concessió de préstecs o bestretes.
- Permís no retribuït de 3 mesos en aquells casos en què es faci necessari allunyar-se del domicili familiar.
- Possibilitat de recol·locació en una oficina propera al centre d'acolliment, si és el cas.

8) 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.

No obstant això, el permís de 15 dies naturals en cas de matrimoni (article 37.3 lletra a de l'ET) i el premi econòmic per casament que atorga Caixa Penedès, només es podran gaudir i cobrar,

respectivament, un sol cop per constitució de parella de fet en tota la vida laboral de l'empleat o empleada. Igualment, si una parella de fet que ha gaudit de l'esmentat permís o ajuda contrau posteriorment matrimoni, no podrà sol·licitar-les de nou.

ANNEX III

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

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'actual 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 l'entitat de les conductes d'aquest tipus de les que en puguin tenir 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 únic 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 es 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. Coma 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 excloent ni limitatiu, 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 l'empresa per la solució final dels casos i, alhora, 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 l'empresa dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que pogués tenir relació amb el cas. Tindrà lliure accés a totes les dependències de l'empresa, havent de prestar 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 convenientes.
- 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:

- Atendre durant tot el procediment a la persona que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual i iniciar les actuacions que siguin precises.
- 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, necessités la víctima, inclosa la gestió

davant la Direcció de l'Entitat d'aquelles mesures que resulti convenient adoptar.

- Remetre a la Comissió 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 en quan 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 dita 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 dita denúncia 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'indicarà 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 imposar-se, 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 sofreixi 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 restituïda 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.

15è. REFERÈNCIES NORMATIVES.

- Constitució Espanyola de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 i art.53.2.
- Estatut dels Treballadors (TRET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) i c); art.54.2 c).
- Llei Orgànica per la Igualtat efectiva entre els homes i les dones 3/2007 (art. 7).
- Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis.