

Por CAJA MADRID:

D^a. Marina Mateo Ercilla.
D. Roberto Martín Sanz.
D^a. Luisa Sagardoy Briones.
D^a. Africa Contreras Coello.
D^a. María Maesso Liñán.

Por la Sección Sindical de UGT:

D. Rafael Torres Posada.
D. Jose María Ayuso Galán.
D^a. Gloria Jiménez Oliver.

Por la Sección Sindical de CC.OO:

D. Benito Gutiérrez Delgado.
D. José Miguel Jiménez Martín.
D^a. Estrella Baeza Mayorga.
D^a. Pilar del Corral Gracia.
D. Angel Corrales Martín.

Por la Sección Sindical de CSICA:

D. Juan Carlos Buenamañana Sánchez – Migallón.
D. David Julio Muñoz Ruíz.

Por la Sección Sindical de ACCAM:

D. José Bañales Curiel.
D^a. María del Puerto Hoyas Sánchez.
D. Pedro Huélamo Olivares.
D. Luis Antonio Jimenez Trócoli.

En Madrid, a 2 de diciembre de 2009 se reúnen las personas arriba citadas en sus respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir los presentes documentos.

MANIFIESTAN

- I. Después de la celebración de diversas reuniones se ha alcanzado en el día de hoy un Acuerdo por el que se establece el Plan de Igualdad de Caja Madrid; así como el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y por Razón de Sexo, anexo al mismo.
- II. Dichos Acuerdos se adjuntan a la presente.

Sin más asuntos que tratar, las partes proceden a la firma del presente documento en lugar y fecha arriba indicados, manifestando los representantes de las Secciones Sindicales de Alternativa Sindical y SABEL no poder suscribir los presentes Acuerdos, dado que deben someterlo a la valoración de los órganos de decisión de las Secciones Sindicales de empresa a las que pertenecen.

CAJA MADRID



**PLAN DE IGUALDAD
CAJA MADRID**

[The lower half of the page contains approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive or scribbled marks.]

PLAN DE IGUALDAD CAJA MADRID

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales cambios que viene experimentando la sociedad española de un tiempo a esta parte es la incorporación de la mujer al entorno laboral. Este hecho ha producido en todos los ámbitos, tanto en el público como en el privado, y en particular en el laboral, una mayor atención hacia los temas de igualdad de oportunidades por género.

En este sentido, tanto las Directivas de la Unión Europea como la reciente Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, son un reflejo de la voluntad de concretar y dar forma a esta sensibilidad social.

En el propio Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros se recoge este principio. Así, el artículo 13 enuncia:

" Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera las Entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Se pondrá especial atención en materia de acceso y estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribución y conciliación de la vida laboral y familiar. "

El propósito de poner en marcha el presente Plan, además, es perseguir el principio fundamental de la Igualdad.

En este marco, Caja Madrid junto con las Secciones Sindicales consensúan este Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que real y efectivamente logren los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

OBJETIVOS DEL PLAN

El marco ético de Caja Madrid contiene la filosofía y valores de comportamiento que se esperan de cualquier profesional. Este marco está recogido en las Normas y Criterios de Actuación en Materia Profesional, publicitado a través del portal del profesional.

En este marco de principios y valores éticos, Caja Madrid tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre los profesionales y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En el Plan se fijan unos objetivos y una serie de medidas concretas tendentes a su consecución. Ambos, objetivos y medidas, han sido acordados entre la Dirección y las Secciones Sindicales; en concreto:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades que rigen en la Organización a todos los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que, directa o indirectamente, participan en la decisión de la promoción a través de módulos específicos en igualdad y, en especial, basados en el Manual de Acogida.

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional y articulando aquellas medidas de acción positiva en aras a conseguir este objetivo.
- Asegurar que los sistemas de gestión de personas garanticen en todo momento la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Reforzar el conocimiento organizativo de las medidas disponibles para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con el objetivo de que los empleados hagan uso de las mismas independientemente de su género.

Los diferentes capítulos contemplados en el Plan de Igualdad son:

- Selección y contratación.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Comunicación y Difusión.
- Evaluación y Seguimiento.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Objetivo:

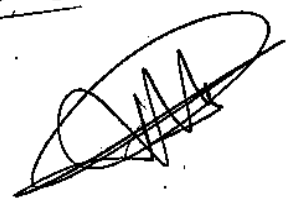
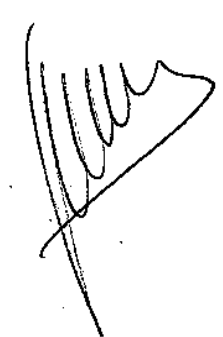
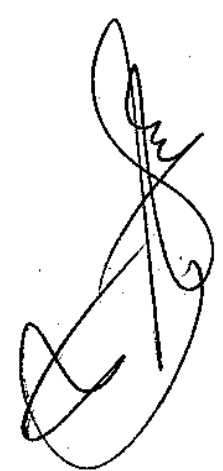
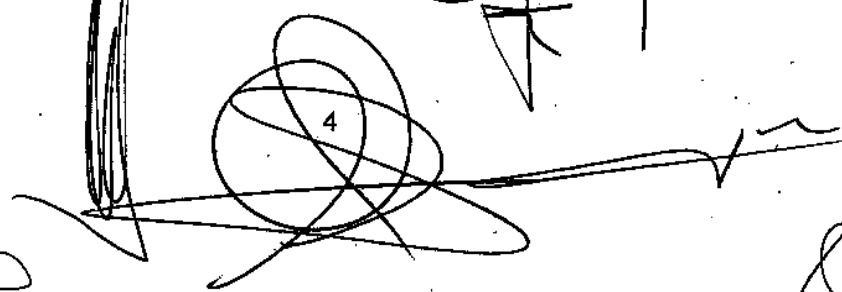
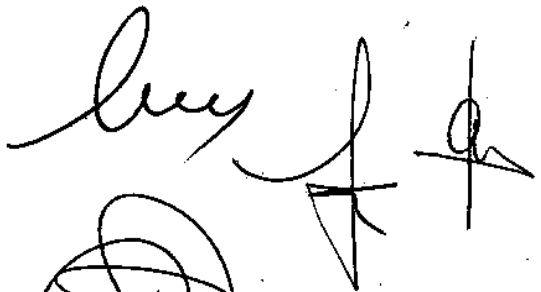
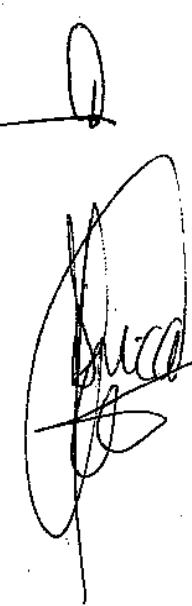
Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, de forma que, progresivamente, esta presencia equilibrada se extienda a los puestos o niveles en los que actualmente haya subrepresentación de cualquiera de los géneros.

Situación en Caja Madrid:

- El Proceso de Selección de personas se basa en procedimientos y políticas de carácter objetivo, que valoran competencias, capacidades y adecuación persona – puesto.
- La presencia de mujeres en plantilla en su conjunto tiende actualmente a una paridad progresiva.

Acciones a Realizar:

- El Proceso de Selección debe garantizar la igualdad en el lenguaje utilizado sin connotaciones de género, en publicidad, ofertas, formularios/solicitudes, guiones de las entrevistas, limitándose a cuestiones sobre experiencia, cualificación para el puesto de trabajo, obviando datos irrelevantes a la hora de definir las capacidades del candidato.
- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades que rigen en la Organización a:
 - Todos los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que directa ó indirectamente participen en la decisión de la contratación.
 - Todas aquellas organizaciones que colaboren en procesos de selección, por ejemplo consultoras, ETT, head hunter, etc. Informándoles de la necesidad del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.



2. PROMOCIÓN:

Objetivo:

Asegurar que el Sistema de Promoción no favorezca a ningún colectivo por razón de género, que se valore la idoneidad de las candidaturas al puesto en base a criterios de competencias, capacidades y adecuación persona - puesto.

Velar en todo momento porque los ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato y de oportunidades con ausencia de toda discriminación por género.

Situación en Caja Madrid:

- Del mismo modo que lo indicado en el capítulo de Selección y Contratación, el Proceso de Promoción en Caja Madrid, se basa en la valoración de competencias, capacidades y adecuación persona - puesto.
- Existe una menor presencia de mujeres en las funciones directivas.

Acciones a Realizar:

- Fomentar en mayor medida el acceso a funciones directivas del sexo menos representado, garantizando que, al menos, el 40% de los nuevos nombramientos de funciones directivas que se efectúen hasta el año 2014, sea cubierto por personas del sexo menos representado.

Se consideraran, exclusivamente a estos efectos, funciones directivas las que se detallan a continuación, pudiéndose incluir en el futuro otras similares:

- Coordinación de Equipo, Subdirección de Oficina, Dirección de Departamento, Dirección de Oficina, Dirección de División, Dirección de Zona, Dirección de Área, Dirección de Negocio Adj., Dirección Gerencia, Dirección de Negocio y Dirección, Dirección Unidad.

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades que rigen en la Organización a todos los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que directa ó indirectamente participan en la decisión de la promoción a través de módulos de formación específicos en igualdad.
- Fomentar el desarrollo de la persona a través de programas concretos que mejoren cualidades, competencias actuales y desempeño, así como la consecución de resultados y cumplimiento de objetivos, sin considerarse como valor añadido la simple presencia física. De tal manera que estas características (competencia, desempeño, resultados, cumplimiento de objetivos, nivel de formación, etc.), se tendrán en cuenta para la cobertura de puestos directivos.

3. FORMACIÓN:

Objetivo:

Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Hacer especial hincapié desde el ámbito formativo en facilitar y potenciar la comunicación interna sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades para toda la plantilla, en especial para aquellos profesionales que dirijan equipos de trabajo.

Situación en Caja Madrid:

El objetivo de la Formación consiste en promover el desarrollo de las capacidades de todas las personas, diseñando e implantando acciones formativas que tienen, como fin último, facilitar la consecución de los objetivos del Plan Estratégico y de los Planes Tácticos, así como contribuir al desarrollo profesional de todos los empleados.

La formación se concreta a través del Plan Individual de Formación que se elabora atendiendo a la Planificación Táctica y Estratégica, a la función desempeñada por cada persona, y a su Valoración Anual de Competencias y Conocimientos.

El Plan Individual de Formación también incluye las demandas recibidas a través del servicio de solicitud de acciones formativas del Aula Virtual. Este servicio permite que cada persona pueda participar activamente en la elaboración de su plan de formación, logrando así que éste responda ajustadamente a sus necesidades y expectativas.

Las conclusiones alcanzadas del análisis de la situación en Caja Madrid son:

- El Proceso de Formación se basa en necesidades operativas y siempre está dirigido a colectivos, sin ninguna referencia al sexo de la persona que ocupa un determinado puesto.
- Existen registros segregados de la formación por participantes, acciones formativas y horas de formación.
- La formación realizada por los profesionales mujeres es proporcional a la presencia de la mujer en la Organización.

Acciones a Realizar:

- Incluir un módulo de Igualdad de Oportunidades para todos los empleados que se incorporará en el Plan Individual de Formación, siendo para los responsables directivos un módulo específico en Igualdad de Oportunidades, que incluiría entre otros capítulos, Igualdad, Planificación y organización del trabajo, Orientación a Resultados, gestión de personas, gestión de conflictos, etc.

- Posibilitar la participación en formación de las personas con excedencia por motivos familiares.
- Favorecer el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar durante un tiempo a causa de responsabilidades familiares u otras causas, facilitando su proceso de reincorporación.

4. RETRIBUCIONES:

Objetivo:

Que no se produzcan inequidades retributivas por razón de género. En caso de que se detectaran las mismas, se garantiza que se aplicarán acciones correctoras en aras a su resolución.

En particular, garantizar que la retribución no se vea afectada por la utilización de medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

Situación en Caja Madrid:

- El sistema retributivo de Caja Madrid presenta un efecto neutro, sin que haya ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial existente en la Entidad.

Acciones a Realizar:

- Garantizar que el sistema retributivo no origine ninguna situación de desigualdad por razón de género.

5. ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO:

Objetivo:

Que las relaciones entre los profesionales de Caja Madrid, independientemente de la función que se desempeñe en cada momento, estén presididas por el respeto hacia las personas, la Ley, la honestidad y la integridad. Todos los profesionales de Caja Madrid deben recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo.

Prohibir cualquier acción o conducta que suponga un menoscabo a la dignidad de los profesionales, ya sean físicas o verbales, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Garantizar por todos los medios que no se produzca acoso sexual, por razón de sexo o laboral en los equipos de trabajo.

Situación en Caja Madrid:

- El Convenio Colectivo de aplicación regula la materia obligando a las empresas a adoptar medidas incluyendo el Acoso Sexual como falta muy grave.
- En Caja Madrid existe un procedimiento de actuación en materia de Acoso Sexual y por razón de sexo.

Acciones a Realizar:

- Garantizar la más amplia difusión y conocimiento por parte de la plantilla y, en especial, por las personas que dirigen y gestionan equipos de trabajo, del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual ó por Razón de Sexo acordado e incluido como Anexo dentro del presente Plan de Igualdad.

6. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN:

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, Caja Madrid, continuará con su política de difundir este Acuerdo a través del portal del profesional.

La comunicación y difusión a la plantilla y, en especial, a las personas que dirigen y gestionan equipos de trabajo, se hará teniendo en cuenta que el principal objetivo de la misma es la prevención de acciones que vayan contra el principio de igualdad de oportunidades. Especial atención se dará a la prevención del acoso laboral, sexual ó por razón de sexo.

Se establece el compromiso de evitar el lenguaje sexista en las comunicaciones y eventos internos.

La comunicación no sexista alcanzará todos los niveles organizativos, y se vigilarán específicamente las comunicaciones en medios publicitarios y correspondencia interna, en la Intranet, en relación a las empresas que presten servicios directos en Caja Madrid.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

Dentro de la política normal de diálogo y negociación que rigen las Relaciones Laborales en Caja Madrid, se creará una Comisión paritaria compuesta por seis miembros designados por parte de las Secciones Sindicales firmantes de este Acuerdo en función de su representación y el mismo número designado por la parte empresarial, con el fin de valorar el grado de cumplimiento o consecución de los objetivos fijados en este Plan.

La Comisión contará con un Presidente nombrado por la Entidad y una Secretaría colegiada, compuesta por dos miembros, uno por cada una de las partes. El Presidente será coordinador y moderador en las reuniones de la Comisión.

El Secretario designado por la Entidad estará encargado de la convocatoria de las reuniones y levantará acta de las mismas. De la convocatoria de las reuniones se dará conocimiento previo al Secretario de la parte social, por si solicitase la inclusión de algún tema en el Orden del Día.

Cualquier miembro de la Comisión podrá, con una antelación mínima de cuatro días, solicitar por escrito al Presidente la inclusión en el Orden del Día de los puntos que considere oportunos.

Las convocatorias de reunión de la Comisión expresarán el Orden del Día de la reunión, remitiéndose con una antelación de dos días como mínimo para las de carácter ordinario y con el tiempo de antelación suficiente para las extraordinarias.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario semestralmente y su convocatoria será comunicada por el Secretario designado por la Entidad a todos los miembros de la Comisión.

La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuantas veces sean necesarias para el cumplimiento de sus tareas, siempre que así lo estime la mitad más uno de los miembros de una de las representaciones.

De las reuniones ordinarias y extraordinarias, se redactarán actas detallando en ellas los puntos del Orden del Día y todos los asuntos tratados, así como los acuerdos adoptados, los puntos en los que no se ha llegado a un acuerdo y los motivos de la discrepancia. Las actas serán firmadas por los secretarios de la Comisión.

Entre las funciones de la Comisión se encuentran las siguientes:

- Los miembros de la Comisión realizarán un curso específico de Igualdad de Oportunidades.

- Solicitar información estadística sobre la plantilla, valorando los datos que pudieran revelar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres.
- Detectar prácticas que puedan suponer merma del principio de igualdad de oportunidades.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Seguimiento de las acciones positivas que en pro de la igualdad de oportunidades se lleven a cabo, analizando sus resultados e introduciendo correcciones o implementando nuevas medidas si fuera necesario para la consecución de los objetivos marcados.
- Solicitar y recibir información sobre:
 - Distribución de la plantilla por PDP.
 - Distribución de la plantilla por funciones.
 - Evolución y motivos de las bajas.
 - Disfrute de excedencias, permisos y otras medidas de conciliación.
 - Distribución de la plantilla por distribución geográfica.
 - Distribución de la plantilla por edad.
 - Distribución de la plantilla por antigüedad.
 - Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
 - Distribución de las horas de formación.
 - Personas convocadas a los cursos de formación, distinguiendo también las personas que realizan el curso, de las que, habiendo sido convocadas no acuden al mismo.
 - Nombramientos y rotaciones realizados anualmente distinguiendo géneros.
 - Ascensos PDP.
 - Media de V3 distinguida por géneros.

- Cargas familiares.
- Selección de personas anual (candidatos incorporados), distinguida por género.
- Realizar informes con el seguimiento del Plan.
- Realizar un análisis anual del seguimiento del Plan.
- Quien conozca cualquier hecho, acto o conducta que pueda atentar contra el principio de igualdad de oportunidades, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de Recursos Humanos, quien, a su vez, lo comunicará a la Comisión de Igualdad.

Cuando mediante la correspondiente denuncia se observen indicios objetivos suficientes de vulneración del principio de igualdad, por parte de la Comisión se podrán proponer las medidas cautelares necesarias para evitar la misma.

Asimismo, la Entidad nombrará un Asesor de Igualdad, aprobado por la Comisión, encargado de resolver las consultas presentadas por los trabajadores en la materia.

El Asesor de Igualdad informará a la comisión de sus actuaciones.

El Asesor de Igualdad elaborará una pro forma de Memoria Anual de actividades del que se dará traslado a la Comisión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Los compromisos adquiridos en virtud del presente Plan de Igualdad se podrán llevar a cabo en tanto la plantilla de Caja Madrid no se vea notablemente variada como consecuencia de operaciones tales como la integración, adquisición, fusión, absorción, compra, etc. de entidades financieras de cualquier tipo, así como en los supuestos en que se produzcan cambios considerables de estructura, en cuyo caso, las partes firmantes se reunirán para valorar la nueva situación y fijar, en su caso, nuevos compromisos.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the middle-left area appears to read "González".