



ACUERDO SOBRE LA IGUALDAD PROFESIONAL

CARTA SOCIAL EUROPEA

16 de septiembre de 2014



BNP PARIBAS

Recursos Humanos Grupo

ACUERDO CARTA SOCIAL EUROPEA IGUALDAD PROFESIONAL

Entre:

El Grupo BNP Paribas, con sede en París 9ème, 16 Boulevard des Italiens, representado por el señor Yves MARTRENCHAR, Responsable de Recursos Humanos Grupo,

POR UNA PARTE,

Y:

- Las federaciones europeas:

Fédération Européenne des Cadres des Etablissements de Crédit et Institutions Financières
(FECEC)

representada por

Señor **Jean-Marc GUEGUEN**

Union Network International – Europa finances (UNI Europa)

representada por

Señor **Sébastien BUSIRIS**

- Los miembros del Comité de Grupo Europeo BNP PARIBAS

Señor **Gabriel di LETIZIA**

Secretario del Comité de Grupo Europeo BNP Paribas

Señor **Luc BROOS**

Secretaria Adjunto del Comité de Grupo Europeo BNP Paribas

Señora **Silvia ROMANO**

Secretaria Adjunta del Comité de Grupo Europeo BNP Paribas

Además se recuerda que:

Señora **Ana ANDRADE**

Antigua Secretaria del Comité de Grupo Europeo BNP Paribas, y

Señora **Mara SOCIAL**

Antigua Miembro del Bureau del Comité de Grupo Europeo BNP Paribas

han contribuido de manera significativa a la negociación de este acuerdo.

POR OTRA PARTE,

CONVIENEN LO SIGUIENTE:

PREÁMBULO

BNP Paribas ha sido uno de los primeros grupos bancarios en comprometerse con una política de prevención de discriminaciones y de promoción de la diversidad, en general, y de la igualdad profesional en particular. Promover la igualdad profesional es un objetivo principal para el Grupo BNP Paribas, ya que considera que:

- es una comunidad humana incluida dentro de la sociedad, con una responsabilidad social y societaria;
- todos los talentos son necesarios para asegurar su desarrollo económico;
- la diversidad entre las mujeres y los hombres de sus equipos le aporta más creatividad y por lo tanto mayor rendimiento.

Desde 2006, la discriminación ha sido identificada dentro del Grupo como uno de los 30 mayores riesgos operacionales en conformidad con el compromiso asumido por el Presidente y la carta enviada en 2007 por el Administrador Director General a todos los colaboradores. A través del siguiente acuerdo, la Dirección General de BNP Paribas, su Comité de Grupo europeo y las dos federaciones europeas FECEC y UNI pretenden confirmar y reforzar el compromiso a favor de la igualdad profesional en el seno de las empresas del Grupo en Europa, y garantizar a cada hombre y a cada mujer, en todas las épocas de la vida profesional, una igualdad de trato fundada en las competencias y resultados, cualquiera que sea su género.

Este acuerdo sigue al primer acuerdo europeo firmado el 10 de Julio de 2012 relativo a la gestión del empleo y por lo tanto constituye la segunda parte de la carta social europea de BNP Paribas.

Es de aplicación, dentro del perímetro geográfico del Comité de Grupo Europeo, en las sucursales y en las empresas filiales controladas efectivamente e integradas globalmente en BNP Paribas.

Este acuerdo establece un marco conjunto y no pretende sustituir la legislación nacional y/o acuerdo colectivo nacional y/o de empresa en vigor o que podría ser negociado en una fecha posterior cuando sus disposiciones sean más favorables.

TÍTULO 1: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTION DE CA-RRERA

1.1 A NIVEL DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 1: Ofertas de empleo

Las empresas del Grupo en Europa están llamadas a vigilar que no aparezca ningún criterio discriminatorio en la difusión de las ofertas de trabajo, tanto interna como externamente. Por lo tanto deben tener cuidado de vigilar que los títulos y términos usados estén escogidos de modo que permitan, sin distinción, la candidatura de mujeres y hombres. Estos principios se aplicarán a todo tipo de contratos: contratos indefinidos, periodo de prácticas, contratos temporales, etc...

Artículo 2: Proceso de selección de las candidaturas

Ya que el ejercicio de una actividad profesional dentro de las empresas del Grupo BNP Paribas en Europa está abierto indiferentemente tanto a las mujeres como a los hombres, el proceso de contratación, en consecuencia, es único y se aplican idénticos criterios de selección. Estos criterios están basados sobre las competencias, la cualificación y la experiencia.

En particular, el embarazo de una mujer (real o supuesto) no debe dar lugar a rechazar su contratación.

Artículo 3: Carácter mixto de las candidaturas y las contrataciones

El Grupo BNP Paribas garantizará que conserva un equilibrio necesario en la contratación entre las mujeres y los hombres. En los procesos de selección se debe aspirar a que la cuota de hombres y mujeres en términos de competencias, experiencia y perfil equivalente sea reflejo de la representación de hombres y mujeres entre los candidatos escogidos.

Artículo 4: Igualdad salarial **en la** contratación

La remuneración en la contratación se ligará al nivel de formación y experiencia adquirida y al tipo de responsabilidades confiadas; no tiene en cuenta en ningún caso al género de la persona contratada.

1.2 A NIVEL DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 1: Identificación de potenciales internos

El Grupo BNP Paribas tiene la voluntad de ofrecer a las mujeres y a los hombres las mismas posibilidades de recorrido y evolución profesional; deben tener las mismas posibilidades de acceso a todos los puestos, independientemente del nivel de responsabilidad que impliquen, incluidos los de más alto nivel. A este respecto, el acceso de las

mujeres a los puestos de responsabilidad se hace según los mismos criterios que para los hombres. Estos criterios no deben ser discriminatorios.

Los criterios de detección de potenciales internos, de evaluación profesional y de orientación de carrera son de la misma naturaleza tanto para las mujeres como para los hombres. Están exclusivamente fundados en el único reconocimiento de las competencias, de la experiencia, de los resultados y de las cualidades profesionales.

Artículo 2: Acceso a los puestos de dirección

La dirección del Grupo BNP Paribas fomenta el acceso de las mujeres a los puestos de dirección así como a los órganos de decisión más altos, y de manera más amplia a los puestos de gerencia.

Mientras que al 31 de diciembre de 2012, la proporción de mujeres en la población europea de gerentes seniors era del 22%; BNP Paribas confirma su compromiso de objetivo del 25% con fecha de vencimiento al 31 de diciembre de 2014.

Para alcanzar este objetivo, los firmantes invitan a los diferentes países y entidades a identificar las posiciones clave en las trayectorias profesionales, y se ayudará a incrementar el número de mujeres en dichos puestos.

Artículo 3: Gestión de la movilidad

El acuerdo sobre la gestión del empleo en Europa, primera parte de la carta social, ha recordado la importancia que el Grupo BNP Paribas y los representantes del personal en Europa dan al desarrollo de la movilidad interna. Este desarrollo sólo se puede proseguir si se basa en principios excluyentes de cualquier discriminación de género.

Los títulos y términos utilizados en las ofertas de empleo internos vacantes deben ser cuidadosamente elegidos con el fin de permitir, sin distinción, que opten a la candidatura mujeres y hombres. En ningún caso, deben mencionar el género del candidato buscado, ni directa ni indirectamente.

Para permitir un abanico más amplio de candidatos a ciertas funciones, se podrán mencionar en ciertos casos, que estas funciones pueden ejercerse a tiempo parcial.

La selección se basará en las competencias y se llevará a cabo cumpliendo con todas las regulaciones y principios relativos a la igualdad de oportunidades. Está igualmente previsto que en el proceso de selección, los responsables de Recursos Humanos y los gerentes, asegurarán, en la medida de lo posible, la lista final de candidatos aceptados incluya al menos a una mujer (o respectivamente al menos a un hombre).

Artículo 4: Seguimiento profesional durante y al regreso del permiso de maternidad

La maternidad no debe constituir un freno en el desarrollo de las carreras profesionales de las colaboradoras de las empresas del Grupo BNP Paribas en Europa.

Para facilitar este objetivo, los firmantes recomiendan que en caso de baja por maternidad, se aplique el siguiente procedimiento:

Antes de coger la baja por maternidad (o paternidad, o adopción cuando existan estas posibilidades a nivel local), el responsable o el HRBP de su área tendrán una entrevista con la o el asalariado, para preparar su salida y su reemplazo temporal. Antes de su vuelta, volverán a verse para hablar sobre la reanudación de su actividad

Los firmantes recomiendan que, siempre que sea posible, el regreso a la actividad se haga en el antiguo empleo del o de la asalariada o en un empleo de características similares, de preferencia en la misma ubicación o geográficamente cercano, y en condiciones que no le sean menos favorables y que le permitan beneficiarse de cualquier mejora a la cual hubiese tenido derecho durante su ausencia.

1.3 A NIVEL DE ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 1: Igualdad de acceso de las mujeres y de los hombres a la formación

El Grupo BNP Paribas tiene la intención de fomentar la igualdad de acceso a la formación tanto a las mujeres como a los hombres para que puedan desarrollar sus competencias de manera equivalente.

En este sentido, las empresas del Grupo en Europa estarán atentas al reparto de las acciones de formación entre mujeres y hombres. Si dentro de una entidad o de un país, las cifras relativas a la participación en la formación pudieran mostrar una brecha notable entre los beneficiarios de la formación, mujeres y hombres, (con respecto a su representación en el total de los colaboradores), los firmantes animan a analizar dicha situación y, llegado el caso, a aportar las iniciativas correctoras por los responsables implicados.

Artículo 2: Formaciones específicas

Para la puesta en marcha efectiva de la igualdad profesional, es necesario trabajar sobre las representaciones colectivas y los estereotipos en que incurran. La sensibilización y la formación son, por tanto elementos esenciales para conseguir la igualdad profesional dentro de la empresa.

Con este fin, los firmantes alientan la puesta en marcha, en todas las áreas donde se pueda facilitar la adaptación y por lo tanto la puesta en marcha de esta gestión:

- de acciones de sensibilización adaptadas, acerca de los managers y para la plantilla en general;
- de módulos de formación destinados a las personas a cargo de la contratación y de la gestión de recursos humanos.

Por otro lado, la formación dirigida a los hombres y mujeres que accedan por primera vez a puestos de responsabilidad de gerencia, tendrá una especial atención.

Artículo 3: Facilitar acceso a la formación

Para favorecer la participación del personal, mujeres u hombres, a las actividades de formación y a los seminarios, los firmantes invitan a las entidades del Grupo BNP en Europa a:

- favorecer las sesiones de formación de corta duración;
- tratar de reducir los inconvenientes de los desplazamientos ligados a las actividades de formación a nivel de calidad de formación igual;
- seguir desarrollando la formación a distancia desde el puesto de trabajo o en un espacio apropiado (e-learning) de modo que puedan seguir con la formación pese a las limitaciones personales.
- intentar que la formación se imparta, dentro de lo posible, dentro del horario laboral, máxime por cuanto concierne a la conservación del puesto de trabajo. Asimismo, los organizadores evitarán que la formación se realice en día festivo. Si por razones de organización (en concreto cuando los días de descanso no coinciden en todos los participantes), este principio no puede ser respetado, los empleados afectados se les ofrecerá un día de descanso alternativo.

TÍTULO 2: BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 1: Gestión de las posibles brechas en la remuneración

A nivel de formación, de responsabilidad, de eficacia profesional (tal como sale de las evaluaciones profesionales), de competencia y de experiencias comparables, las mujeres y los hombres que trabajan en una misma empresa del Grupo BNP Paribas en Europa, en el seno del mismo país, deben recibir un salario comparable. En aplicación de este principio, el Grupo BNP Paribas tiene apego a obtener la igualdad salarial entre mujeres y hombres y a mantenerla de manera duradera. Los firmantes recomiendan por tanto que cada una de las sucursales y empresas filiales del Grupo en el seno del perímetro definido en el preámbulo de este acuerdo, se comprometa a eliminar las disparidades de remuneración constatadas y que no estén justificadas o continúe con las que ya hayan emprendido esta gestión.

Por tanto, los firmantes recomiendan establecer, dónde sea necesario, un plan de acción escalonado en el tiempo, para cada entidad dentro de un país, con el fin de:

- a) comprender la amplitud de las disparidades colectivas eventuales: en primer lugar, las diferencias netas entre salarios medios mujeres/hombres; luego, las disparidades que persistan tras la neutralización de explicaciones colectivas tales como las diferencias de edad media, las sobreponderaciones de hombres en determinados negocios, repartos diferentes en las pirámides funcionales, etc...
- b) después de la evaluación de la situación, proporcionar eventuales medidas correctoras en el ámbito de las palancas explicativas que hubiesen sido identificadas, entre otros por un seguimiento específico en relación con los au-

mentos de sueldo individuales, en el marco de los procesos de gestión de carrera.

Se realizará un censo de las iniciativas tomadas localmente sobre estos temas en el marco del seguimiento del presente acuerdo.

Por otra parte, los firmantes recomiendan que en cada empresa del Grupo BNP Paribas en Europa, se ponga en marcha un procedimiento de atención con un representante de RRHH local designado, para permitir a las y a los que se sientan víctimas de discriminación salarial, exponer su punto de vista delante del representante asignado.

Artículo 2: Atención a los periodos de maternidad

Las empresas del Grupo BNP Paribas en Europa velarán que los permisos de maternidad no tengan ninguna consecuencia negativa en el salario o en la evolución de la carrera, de las mujeres afectadas.

TÍTULO 3: CONTRIBUIR A UN MEJOR EQUILIBRIO ENTRE VIDA PROFESIONAL Y VIDA PRIVADA

Promover la igualdad entre las mujeres y los hombres también implica una atención particular en las medidas o dispositivos que permiten a las mujeres y a los hombres conciliar mejor su vida profesional y su vida privada.

Artículo 1: Disposiciones relativas a la maternidad, la paternidad y la adopción

Tal como se indica en el artículo 4 del Título 1, punto 1.2, los firmantes preconizan que antes de la salida por baja por maternidad (o de paternidad o adopción), así como antes del regreso, el superior jerárquico o responsable RRHH tenga un encuentro con el/la asalariada, para abordar las condiciones de su regreso al trabajo en el marco de su nueva situación materno-paternal.

Asimismo recomiendan que se pongan en marcha mecanismos que informen a los asalariados sobre las posibles facilidades puestas a disposición por la empresa y/o la legislación del país para poder ejercer la paternidad/maternidad por ambos miembros de la pareja.

Por supuesto que cualquier modalidad destinada a permitir una mejor combinación entre paternidad y vida profesional, debe ser definida localmente, según los usos y reglamentos nacionales/locales. Se realizará un censo de los mecanismos existentes, que pueda ilustrar las buenas prácticas, dentro del marco del seguimiento del acuerdo.

Artículo 2: Disposiciones sobre tiempo parcial

El Grupo BNP Paribas recuerda el principio de igualdad de trato entre los asalariados a tiempo pleno y los de tiempo parcial, en términos de carrera y remuneración.

El tiempo parcial puede ser una fórmula de tiempo de trabajo propuesta por la empresa a los empleados. No está considerado por la empresa como una falta de interés por la actividad profesional. Cuando se trata de un horario escogido por el asalariado acep-

tado por la jerarquía, y en la búsqueda de un equilibrio entre la vida privada y la actividad profesional, es lógico favorecer la eficacia profesional de los colaboradores que han adoptado este modo de organización de su tiempo de trabajo.

Los asalariados a tiempo parcial deben beneficiarse de las mismas formaciones que los asalariados a tiempo completo y las mismas posibilidades de evolución y de movilidad geográfica y funcional. De manera general, el manager debe velar por que la organización y la carga de trabajo de un asalariado a tiempo parcial sean compatibles con su tiempo de trabajo. Para los comerciales, los fondos de comercio y los objetivos deben adaptarse al tiempo de trabajo efectivo.

Especial atención tendrá la remuneración de los asalariados a tiempo parcial, que mayoritariamente son mujeres, con el fin de asegurar que estos asalariados tengan una evolución comparable a los asalariados a tiempo completo ejerciendo responsabilidades comparables, y proponiéndoles evoluciones de carreras en los puestos para los cuales el tiempo de trabajo escogido puede ser compatible con las necesidades y obligaciones de organización de la empresa.

Artículo 3: Organización del trabajo

Cada empresa del Grupo BNP Paribas en Europa tendrá en cuenta las obligaciones de la vida familiar a la hora de organizar reuniones y desplazamientos profesionales. Así, y salvo casos excepcionales, los firmantes preconizan que las reuniones deben ser planificadas durante los horarios de trabajo y se deben evitar reuniones muy tempranas o muy tardías, sobre todo si no han sido planificadas.

Además, cada empresa, en el plano local, podrá estudiar la oportunidad de escoger otras formas de reunión, tal como la teleconferencia o la videoconferencia, para evitar dentro de lo posible los desplazamientos.

TÍTULO 4: Animar las redes de mujeres e intercambio de las buenas prácticas

Artículo 1: Mixcity

Con el fin de facilitar el acceso a altos niveles de responsabilidad y a contribuir a romper el “techo de cristal”, el Grupo BNP Paribas alienta el desarrollo de redes de mujeres, a través de asociaciones BNP Paribas Mixcity.

El objetivo de las redes MixCity es:

- ofrecer a los mandos femeninos de BNP Paribas adheridos, múltiples oportunidades de encuentros, intercambios, compartir experiencias y reflexiones, fuera de cualquier sistema de organización jerárquica.
- imaginar y promover nuevas reglas de juego con el fin de promover el ascenso de las mujeres en puestos de gestión y facilitar un mejor equilibrio vida privada / vida profesional.

Los firmantes desean que las empresas del Grupo BNP Paribas en Europa faciliten la creación y desarrollo de estas redes.

Artículo 2: Diversity Officers

Por otra parte, para una mejor difusión de la política de diversidad dentro de la cual se inscribe la puesta en marcha de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y un reparto de las buenas prácticas de las entidades de BNP Paribas, una red de “diversity officers” o responsables de la diversidad ha sido creada en el seno del Grupo BNP Paribas.

Designados en las diferentes entidades del Grupo, los “diversity officers” están encargados de asegurar una coherencia entre las acciones “diversidad” de sus negocios y la política de BNP Paribas, de coordinar las acciones para sus negocios y efectuar un informe de las acciones Diversidad locales en el seno del Comité Diversidad Grupo.

TÍTULO 5: Promover la “mixidad” (diversidad) de los representantes del personal

Dado que las organizaciones sindicales y los representantes del personal, en los diferentes países, entidades, y a nivel europeo, juegan y jugarán un rol activo en la puesta en marcha, por la vía negociada, de medidas concretas sobre el tema de la igualdad profesional, las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a dar ejemplo.

Por lo tanto se comprometen a trabajar de manera local la promoción de la igualdad profesional en el seno de sus organismos:

- en la designación de los representantes sindicales y/o del personal, poniendo en marcha sistemas de simplificación de contratación de mujeres;
- tomando iniciativas en materia de sensibilización y de formación de los representantes sobre los temas de lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad hombre-mujer.

TÍTULO 6: APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Artículo 1: Duración del acuerdo

El presente acuerdo está pactado para una duración determinada de tres años y entra en vigor a partir del 1º de septiembre de 2014.

A su vencimiento, será renovado por tácita reconducción para un nuevo periodo de tres años, salvo denuncia por uno de los firmantes mediante el preaviso de por lo menos seis meses antes del fin del trienio. Mientras está en vigor, el presente acuerdo puede ser modificado mediante cláusula adicional.

Los firmantes acuerdan que el texto redactado en lengua francesa es el único aceptado. Por lo tanto éste será el referente en caso de problema de interpretación o de litigio.

Este acuerdo tendrá una traducción en inglés y en italiano, ya que son las lenguas oficiales del EWC.

Artículo 2: Dispositivo del seguimiento del acuerdo

El seguimiento de la aplicación del presente acuerdo será realizado, cada año, en el marco de una reunión del Bureau del Comité de Grupo Europeo.

En esta ocasión, un seguimiento específico y detallado de la puesta en marcha de las aplicaciones de “reporting”, será realizado y presentado a los miembros del Bureau, sobre los puntos siguientes:

- Evolución de la proporción H/M en los puestos ejecutivos.
- Evolución de la proporción H/M en las participaciones a las formaciones enfocando sobre las formaciones de gestión.
- Censo de las iniciativas puestas en marcha a nivel local relativas al objetivo de igualdad salarial.
- Censo de las disposiciones existentes a nivel local y y que favorezcan el ejercicio de la “parentalidad” / paternidad.
- Evolución de las redes de mujeres.
- Evolución en relación al objetivo de “mixidad” de los representantes del personal.

Hecho en París, el 16 de septiembre de 2014 en diez ejemplares.

| | | |
|--|---------------------------|---|
| Le Groupe BNP Paribas | Yves MARTRENCAR |  |
| F.E.C.E.C. | Jean-Marc GUEGUEN |  |
| UNI EUROPA | Sébastien BUSIRIS |  |
| Comité de Groupe Européen BNP Paribas | Gabriel DI LETIZIA |  |
| Comité de Groupe Européen BNP Paribas | Luc BROOS |  |
| Comité de Groupe Européen BNP Paribas | Silvia ROMANO |  |