



**ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA S.A.
SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
(18/12/2021 – 18/12/2025)**

CONTENIDO

- 1. PREÁMBULO**
 - 1.1. ACUERDO MARCO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
 - 1.2. MARCO LEGAL
 - 1.3. PRINCIPIOS GENERALES
 - 1.4. ANTECEDENTES
- 2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN**
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 4. DIAGNÓSTICO PREVIO Y METODOLOGÍA**
- 5. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y VIGENCIA**
- 6. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN**
- 7. ÁREAS DE ACTUACIÓN**
 - 7.1. FORMACIÓN EN GÉNERO
 - 7.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
 - 7.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL
 - 7.4. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA SALARIAL
 - 7.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
 - 7.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
 - 7.7. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA
 - 7.8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - 7.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 7.10. VIOLENCIA DE GÉNERO
- 8. MEDIOS Y RECURSOS**
- 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 10. COMISIÓN DE IGUALDAD**
- 11. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN**
- 12. DEPARTAMENTO RESPONSABLE DEL DESARROLLO DEL PLAN**
- 13. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN**

ANEXOS

- I. PROTOCOLO DE ABANCA PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO
- II. CATÁLOGO DE MEDIDAS PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
- III. CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
- IV. INTEGRACIÓN BANKOIA Y NOVOBANCO.

1. PREÁMBULO

1.1. ACUERDO MARCO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Los bancos y demás entidades financieras son protagonistas activos de la sociedad en la que están inmersos, constituyéndose en agentes sociales y económicos, contribuyendo al crecimiento y progreso de la sociedad.

ABANCA Corporación Bancaria, S.A (en adelante ABANCA o la entidad) no es ajena a los avances de la sociedad en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se vienen llevando a cabo en los últimos años y siempre ha trabajado para estar a la vanguardia en esta materia.

En este sentido y como primer paso, ya el 1 de agosto de 2014, el Consejo de Administración de la entidad, firmó y aprobó un “Compromiso y Política de Igualdad”, el cual ha sido renovado en fecha 22 de Febrero de 2021 con el contenido que se reproduce literalmente a continuación:

Compromiso, Política y Principios para el Plan de Igualdad

ABANCA Corporación Bancaria, S.A., ha decidido renovar y actualizar los contenidos existentes en su anterior Plan de Igualdad (2016-2020), incorporando los avances y novedades de las últimas disposiciones normativas en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.

La asunción del presente compromiso y principios en materia de igualdad implica, además del mantenimiento de los compromisos adoptados en el anterior plan de igualdad, la búsqueda de la mejora constante de las condiciones laborales para todas las personas trabajadoras, perseguir una igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier sesgo de discriminación por género o por cualquier otra circunstancia personal que pudiera existir.

La responsabilidad en la gestión de esta política es compartida por todos los niveles jerárquicos partiendo del Comité de Dirección, se hace extensiva a toda la plantilla que compone el colectivo de empleadas y empleados de ABANCA, y es informada al resto de personal que en cualquier grado colabora en nuestros centros de actividad. La citada gestión será valorada periódicamente por el propio Consejo de Administración.

Como puntos esenciales del compromiso con la igualdad destacamos los siguientes:

1. La política de igualdad en nuestro Grupo es parte integrante de la organización.
2. La responsabilidad en la gestión de la igualdad es un compromiso explícito de ABANCA, en todos sus niveles jerárquicos, que parte del Comité de Dirección y se extiende a todas las personas con responsabilidad sobre equipos y al resto de la plantilla.

3. ABANCA asume el compromiso de formalizar y desarrollar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación conforme a lo establecido en la normativa vigente, y cumplirá diligentemente con las disposiciones legales publicadas al respecto.
4. ABANCA asume consecuentemente la adopción y difusión de los objetivos del Plan de Igualdad, disponiendo de los medios humanos y materiales necesarios para la consecución de todos los objetivos de igualdad y conciliación recogidos en el presente compromiso.
5. ABANCA se compromete igualmente a implementar las acciones de igualdad y conciliación previstas en el Plan, procurando los medios necesarios para que las medidas implantadas sean conocidas por toda la plantilla.
6. Las políticas de recursos humanos y gestión de personas serán compatibles con el Plan de Igualdad a fin de garantizar el compromiso y bienestar de la plantilla de ABANCA.
7. ABANCA garantiza la transparencia mediante la participación e información de las personas que conforman la Entidad, así como el deber de información y consulta a sus representantes legales (RLT), para impulsar la política de igualdad implantada por ABANCA.
8. ABANCA garantiza el acceso a todas las personas que integran su plantilla a una adecuada y suficiente información y formación teórica y práctica en igualdad con la provisión de los recursos necesarios para esta actividad.
9. La política de igualdad establecida por ABANCA será actualizada de forma periódica, adaptándola al progreso de la técnica y permitiendo la realización de auditorías que muestren el grado de cumplimiento de este compromiso y del Plan de Igualdad.
10. ABANCA asumirá, a través de su servicio de prevención, los objetivos de detectar o prevenir posibles situaciones en los que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las y los trabajadoras y trabajadores, con especial atención a los de la mujer y la maternidad.
11. ABANCA fomentará y procurará la utilización de un lenguaje e imagen no sexista, tanto en su comunicación interna como externa.

También, recientemente, el 18 de diciembre de 2020 por parte del Consejo de Administración se firmó el Compromiso de los derechos humanos. Este compromiso se basa en las principales declaraciones internacionales en materia de derechos humanos, en especial: los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos, los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los principios concernientes a los derechos fundamentales establecidos a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo. Entre otros, y en relación con la plantilla, destacamos que ABANCA se compromete a:

- Velar por el respeto, el bienestar de sus empleadas y empleados, sus derechos y oportunidades.
- Garantizar la promoción de la igualdad, diversidad e inclusión.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital.

- Asegurar que sus retribuciones, planes de beneficios sociales y decisiones relacionadas con el empleo se basan en criterios pertinentes y objetivos.
- Garantizar el impulso a la formación y desarrollo profesional.
- Garantizar el derecho a una remuneración justa y favorable.

No obstante, y pese a los avances y al compromiso de la entidad, se hace necesario seguir avanzando tanto en igualdad como en diversidad para tratar de llegar a una igualdad real y efectiva entre todas las personas que conformamos la organización.

Se pretende, por tanto, que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento para conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

En consecuencia este nuevo Plan de Igualdad (2021 – 2025), se enfocará en tratar de conseguir la eliminación de discriminaciones, sesgos y estereotipos de género que pudieran existir en la organización y que pudieran frenar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como la diversidad en la entidad.

1.2. MARCO LEGAL

El objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de ABANCA (2021 – 2025), se enmarcan en documentos de alcance **internacional** como:

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000; Convenio sobre la violencia y el acoso del año 2019
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- La IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995.
- Agenda 2030 de Naciones Unidas que establece entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible la Igualdad de género (objetivo 5) y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (objetivo 8.5).

En el ámbito de la **Unión Europea**, especialmente se tuvo en cuenta la normativa, objetivos y recomendaciones contenidas en:

- Tratados de Ámsterdam de 1997 y de Lisboa de 2007.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del Estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres, como la Estrategia Europea para la Igualdad de género 2020 -2025.

En el ámbito del **Estado Español**, además de la propia Constitución Española, especialmente los artículos 14. y 9.2, cabe destacar como marcos de referencia:

- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Cualquier otra regulación legal y reglamentaria que sea directa o indirectamente de aplicación a las materias contempladas en el presente Plan de Igualdad, especialmente el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro vigente en cada momento y los acuerdos vigentes que existan o puedan existir en el futuro entre ABANCA y la representación del personal (sindicatos, comités de empresa, etc.) sobre esta materia.
- Cualquier otra regulación legal y reglamentaria que sea directa o indirectamente de aplicación a las materias contempladas en el presente Plan de Igualdad, especialmente el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro vigente en cada momento y los acuerdos vigentes que existan o puedan existir en el futuro entre ABANCA y la representación del personal (sindicatos, comités de empresa, etc.) sobre esta materia.

En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal y/o convencional en materia de igualdad y conciliación y la prevista en el presente Plan, se atenderá a la que resulte más favorable para el personal de ABANCA, sin que en ningún caso puedan adicionarse a las medidas previstas en el convenio o legislación vigente aquellas establecidas en el plan o hacerse una interpretación conjunta de lo previsto en el plan y en la normativa o en el convenio.

Si durante la vigencia del Plan se producen mejoras con carácter legislativo en lo previsto en este documento se entenderán subsumidas o integradas en el mismo sin que pueda entenderse en ningún caso que se adicionarán a lo contemplado o previsto en el Plan.

1.3. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización implicando a todas las áreas de gestión.
- Activo. Intenta alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Colectivo e integrador. Incide positivamente sobre la plantilla, mujeres y hombres, no solo sobre las mujeres.

- Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- Dinámico: Es progresivo y puede adaptarse si la situación lo requiere.
- Sistemático. Se establece un sistema ordenado de actuaciones para la consecución de los objetivos establecidos. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible. Se ha confeccionado a medida de las necesidades y posibilidades de la entidad.
- Temporal. Se ha establecido una vigencia determinada para el mismo.

1.4. ANTECEDENTES

El Plan de Igualdad de ABANCA (2021 – 2025) tiene como antecedente el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2016- 2020) de ABANCA Corporación Bancaria, S.A.

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la empresa y el 90,2% de la representación legal de la plantilla trabajadora (Secciones Sindicales de CCOO, UGT, SIB-sf y ASCA).

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

- D. Antonio R. Cárdenas Botas.
- D. Javier Carpente Piñeiro
- D. Benito Couceiro Naveira
- Dña. Ana Isabel Jaén Gayoso
- Dña. María de las Mercedes Lagares García
- Dña. Paola Latas Nazava
- Dña. Adriana Lema Lema
- Dña. Almudena Mourenza Cabanas
- Dña. Silvia Mouriño Uzal
- Dña. Lucía Penado Fernández
- Dña. Sonia Pérez Cerecedo
- D. Ignacio Revuelta Olmeda
- Dña. Judith Vázquez García.

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

- Por CCOO:**
 - Dña. Astrid Bono Espejo
 - Dña. Antía García Villanueva
 - D. Joan Ignasi Mollà Trill
 - Dña. M^a Oliva Mourelle Díaz

- Por UGT:**
 - D. Enrique Castro Rascado.
 - D. José Ramón de Pliego- Valdés González
 - Dña. María Gema Mel Esteban
 - Dña. María Pilar Rodríguez Sanmartín

- Por SIB-sf:**
 - D. Regino Araujo García
 - D. Jesús Díaz Fernández
 - Dña. Rita E. Mon Casariego

- Por ASCA-CIC:**
 - Dña. Mónica Sánchez-Montaña Puga

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de ABANCA Corporación Bancaria, S.A., incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

La aplicación de las medidas y actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres de ABANCA (2021 – 2025), se extenderá a todos los centros de trabajo y sucursales (urbanas, rurales y oficinas principales) que ABANCA Corporación Bancaria, S.A. pueda tener en territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la entidad pueda abrir, comprar o gestionar en territorio español durante la vigencia del presente Plan.

El Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres de ABANCA Corporación Bancaria, S.A. tiene una duración de 4 años en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones y cumplir los objetivos que en él se contemplan. Por tanto, la duración del Plan de Igualdad estará determinada entre el 18 de diciembre de 2021 y el 18 de diciembre de 2025, con la obligación de iniciar la negociación del nuevo Plan de Igualdad antes de que expire el plazo máximo de 4 años.

La entrada en vigor del presente Plan de Igualdad se producirá al día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

4. DIAGNÓSTICO PREVIO Y METODOLOGÍA

En el marco de la elaboración del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la Comisión Negociadora ha evaluado la situación de la entidad en materia de igualdad a 31/12/2020.

ABANCA, en el marco de la elaboración de su Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ha elaborado previamente un Registro Retributivo previa clasificación mediante una metodología fija o estándar de los puestos de igual valor realizada por Willis Tower Watson, una Auditoría Salarial realizada por Peoplematters y se tomó como punto de partida el informe diagnóstico 2020 de cierre del anterior Plan.

El objetivo del diagnóstico fue la de recopilar y recoger la información básica, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de la situación y posición de mujeres y hombres en la entidad y de la igualdad propiamente en el ámbito laboral, así como analizar esas informaciones obtenidas, valorando la existencia de posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos de género con el fin de establecer las medidas evaluables que deban adoptarse, la priorización de su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El objeto del diagnóstico consensuado fue doble:

- En primer lugar, recopilar información básica cuantitativa y cualitativa sobre la situación de mujeres y hombres en la entidad y de la igualdad propiamente en el ámbito laboral.
- En segundo lugar, analizar esas informaciones obtenidas, valorando la existencia de posibles desigualdades de género.

Los resultados de este trabajo sirvieron de base para el diseño del presente Plan y se tradujeron en la estructuración de áreas concretas de actuación, objetivos y actuaciones acordadas.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información recogida en materia de: acceso al empleo, proceso de selección y contratación, condiciones de trabajo, formación, promoción, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral, destacando los siguientes análisis:

- la configuración y estructura de la plantilla desagregada por sexo y por edades, tipo de contrato, antigüedad, por departamentos, por grupos y niveles profesionales, por nivel de estudios, por horas semanales de trabajo
- la evolución de la plantilla por edades, las incorporaciones en el último año (tipo de contrato y grupo profesional)
- la promoción laboral según grupos y niveles

- los mecanismos de comunicación interna
- el tipo de formación en la que participó la plantilla y la formación en igualdad de género.
- las retribuciones por grupos y niveles y la realización de una auditoría retributiva.
- las bajas en el último año (temporales, permisos y tipos)
- las demandas y necesidades relacionadas con la igualdad y con la conciliación
- las necesidades de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y las responsabilidades familiares
- la representación sindical (participación de mujeres y hombres y su papel en el Plan).
- Los beneficios del plan para la entidad y la plantilla
- la prevención de riesgos laborales
- el tratamiento del acoso
- el lenguaje no sexista.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora y los ámbitos prioritarios de actuación:

Los resultados más significativos del diagnóstico muestran una plantilla equilibrada donde el 50,68% de los contratos indefinidos son de mujeres y el 49,32% de hombres. Esta proporción respecto al año anterior se deriva, entre otros factores, de una mayor contratación de mujeres en los últimos años.

Teniendo como referencia las edades de la plantilla, el 74,73% se encuadra entre los 19 y los 49 años, franjas de edad donde predominan las mujeres. En cuanto a los trabajadores y a las trabajadoras mayores de 50 años, en gran parte por razones históricas, predominan los hombres a pesar de la significativa afectación que tuvieron los trabajadores comprendidos en esta franja de edad en cuanto a la reestructuración a la que se sometió la entidad.

En la distribución de la plantilla por tipo de contrato, se constata que la práctica totalidad tiene contrato indefinido a tiempo completo, habiendo prácticamente la misma cantidad de contratos firmados por trabajadores y trabajadoras. Asimismo, es de destacar la mayor presencia del sexo femenino en los contratos temporales a tiempo completo y en los contratos en prácticas.

El número de transformaciones de contratos temporales de mujeres en indefinidos es superior al de hombres (35 mujeres vs. 25 hombres), que son además, quienes firman un mayor número de contratos temporales frente a un número más reducido de hombres.

En el cómputo global de contrataciones, es superior la contratación femenina (61%) frente a la masculina. No obstante, la incorporación del personal de BCG hace que esta proporción descienda al 51%. Destacamos además que en la contratación indefinida (sin tener en cuenta la incorporación del personal de BCG), se ha contratado a un 58% de mujeres frente a un 42% de hombres. Así en este ejercicio 2020, las incorporaciones femeninas en el resto de tipología de contratos han supuesto el 62% de las contrataciones frente al 38% de contrataciones masculinas.

En las contrataciones por niveles es donde se observa que la contratación de mujeres en los niveles más altos es inferior a la de los hombres y que en los niveles más bajos es superior.

En la distribución de la plantilla el 71,35%, tiene una antigüedad inferior a 20 años y, además la mayor parte de la plantilla (86,08%) tiene más de 4 años de antigüedad. De esto podemos deducir que durante el tiempo en que ABANCA estuvo en situación de reestructuración, no se produjeron incorporaciones de personal a la entidad (más allá de la cobertura de algún puesto estructural o estratégico o de las contrataciones temporales o en prácticas) y la plantilla ya contratada ha ido acumulando antigüedad.

En cuanto a los niveles retributivos, puede observarse la presencia mayoritaria de mujeres en todos los Niveles y hasta el nivel V. En el Nivel IV la diferencia no es significativa. Es en los niveles I, II y III donde la diferencia es más acusada si bien no podemos olvidar que estos niveles suelen estar ocupados por personas de mayor edad y antigüedad y que, en su mayor parte, son hombres. Aun así, porcentualmente la presencia femenina va aumentando (aunque en un porcentaje mínimo) respecto a los datos del año anterior (8,00%, 20,45% y 29,44%vs 7,69%, 21,08% y 29,00%, respectivamente).

En líneas generales, destaca:

- Una presencia femenina equilibrada en la plantilla de la entidad.
- Excepto en los niveles más altos, hay mayoría de mujeres en todos los niveles retributivos de la entidad.
- La existencia de un sistema retributivo objetivo implantado en la entidad que no distingue por género.
- La oferta y uso de los instrumentos de conciliación existentes en la entidad: excedencias, permisos, reducciones de jornada... observándose un mayor uso de las medidas por parte de las mujeres.
- El uso generalizado del permiso por nacimiento por parte de los hombres.
- La mayor presencia femenina en actividades de formación (tendencia alcista), que en este ejercicio ha cristalizado en que más mujeres que hombres han recibido formación.
- Se continúa con el Plan de Formación en Género e Igualdad. En el ejercicio 2020 se han formado 60 personas lo que hace un total de 459 personas formadas durante la vigencia del plan anterior. De esas 60 personas, el 90% son personas con puestos de responsabilidad.
- Mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad frente a los resultados de las entidades de origen y Mantenimiento de mujeres en puestos de responsabilidad durante la situación de contracción del negocio.

No obstante, siguen existiendo aspectos susceptibles de mejora en los que, a raíz del diagnóstico, se ha de continuar trabajando dado la poca evolución de los mismos y la gran necesidad de cambio, por lo que se establecen como ámbitos de actuación los siguientes:

- Formación en género: Continuar con la aplicación del Plan de formación en género.
- Selección, contratación y promoción: Perseguir la presencia femenina en puestos de responsabilidad. Aunque se han aplicado medidas y se va avanzando lentamente, hay que seguir buscando medidas actuaciones que faciliten este acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad como por ejemplo en las promociones o sistemas de contratación.
- Retribución y auditoría salarial: Continuar analizando y revisando la política salarial de la entidad para garantizar el principio de igual retribución para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor.
- Corresponsabilidad: Fomentar la corresponsabilidad de los hombres.
- Infrarrepresentación femenina: Impulsar el acceso, ascenso y promoción de las mujeres a puestos y niveles de responsabilidad.
- Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista: procurar el uso de una comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.
- Prevención de riesgos laborales: Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales.

5. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y VIGENCIA

5.1. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría salarial, realizada por una empresa asesora experta externa, ha implicado un diagnóstico retributivo de la compensación total de mujeres y hombres, de acuerdo con el sistema de valoración de puestos existente.

El objeto de la auditoría ha sido identificar las diferencias más significativas entre los salarios de mujeres y hombres, así como su origen y otros factores relevantes que pudieran estar incidiendo en las mismas, y elaborar un plan de actuación conducente a trabajarlas.

La Entidad aplica una de las metodologías internacionalmente reconocidas de valoración de puestos de trabajo (realizada por la consultora Willis Towers) que agrupa puestos de igual valor según su contribución a la organización, con un diseño de una estructura salarial con bandas salariales para cada agrupación de puestos de valor equivalente que permite que:

- 1.- Que exista progresión salarial dentro de un mismo nivel de puestos.
- 2.- Que exista diferenciación entre puestos que pertenezcan a un mismo nivel, teniendo en cuenta las dimensiones de la Compañía.

La metodología no tiene en cuenta ninguna variable personal como pueda ser sexo, edad... tanto en la definición de niveles como en las estructuras salariales y aplica factores que permiten medir el grado de contribución de cada puesto (conocimiento funcional, conocimiento del negocio, liderazgo, resolución de problemas, naturaleza de impacto, área de impacto y habilidades interpersonales). Especial relevancia tiene el ejercicio realizado de conocer el alineamiento de los salarios a mercado, herramienta que dota de objetividad a la definición de la estructura salarial y que tras el análisis de equidad interna permite identificar posibles desajustes de salarios, con independencia de sexo o cualquier otra condición de los y las profesionales del Banco.

Los principales resultados del análisis reflejan una brecha salarial no ajustada a favor de hombres inferior al 25%.

En términos globales existen diferencias salariales a favor de los hombres, tanto en retribución fija como en retribución variable, apreciando la empresa asesora que:

1. Los cálculos en mediana reducen considerablemente las diferencias, lo que indica que hay dispersión de salarios masculinos altos, en coherencia con la masculinización de los niveles organizativos superiores.
2. El impacto de las reducciones de jornada por guarda legal disfrutadas mayoritariamente por mujeres.
3. La masculinización de los puestos de responsabilidad, y por tanto mejor retribuidos es una de las principales causas de las diferencias globales y en algunos niveles a favor de los hombres. ABANCA y sus empresas de procedencia, pertenecen a un **sector tradicionalmente masculino** que, aunque ha avanzado en equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la entidad, continúa teniendo infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad.

4. La conformación de la entidad mediante la absorción de distintas entidades ha sido objeto de análisis para determinar que el origen de muchas diferencias salariales proviene de la configuración demográfica y de salarios de las empresas de procedencia. Configuración de los conceptos salariales en función de las empresas de origen y condiciones históricas, que se traducen en muchos conceptos salariales *ad personam* consolidados y difíciles de realizar ajustes salariales.
5. Una vez aislados aquellos conceptos salariales especialmente vinculados a las personas que obedecen a razones históricas y se encuentran consolidados se reducen considerablemente las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Tomando como referencias las principales causas de la brecha existente, la empresa asesora ha elaborado un plan de actuación que se incorpora al contenido del Plan de Igualdad.

5.2. VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar una nueva auditoría retributiva con independencia de que se prorrogue la vigencia del plan.

6. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Avanzar hacia la consecución de una igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad así como en la igualdad retributiva de hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad de ABANCA constituye un conjunto ordenado de actuaciones tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones y desigualdades existentes por razón de sexo. Para ello la entidad se compromete con la implantación del presente Plan, que se estructura del siguiente modo:

ÁREAS DE ACTUACIÓN: Se determinan por los resultados del diagnóstico. Tras el análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico, reforzado por el registro retributivo y la auditoría salarial, se establecieron unas conclusiones generales y las áreas de mejora en las que se va a implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

ACTUACIONES: Son las acciones concretas que se van a llevar a cabo para intentar conseguir el objetivo específico de cada área de actuación.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO: Supone la realización y ejecución de las actuaciones previstas en el Plan, así como la comprobación del proceso de desarrollo y del grado de consecución del objetivo establecido para cada actuación a través de los indicadores de seguimiento pactados.

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN

- 7.1. FORMACIÓN EN GÉNERO
- 7.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- 7.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL
- 7.4. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL
- 7.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 7.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- 7.7. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA
- 7.8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 7.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- 7.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

7.1. FORMACIÓN EN GÉNERO

Contar con una plantilla formada y sensibilizada en materia de igualdad entre mujeres y hombres, es un pilar básico para poder avanzar hacia la igualdad en la entidad y para la comprensión y el desarrollo del propio Plan.

Durante la vigencia del anterior plan de igualdad en la formación se incidió en puestos con responsabilidad, de tal forma que, el 74,55% de la formación se destinó a ellos. También se incidió en que la formación se diera mayoritariamente a hombres (65,48% vs. 34,52%).

Pese a lo anterior se ha constatado la necesidad de seguir formando a la plantilla en esta materia y reforzar el acceso a las mujeres a acciones formativas que faciliten las posibilidades de promoción y ascenso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Poner a disposición de la totalidad de la plantilla formación en igualdad, con la intención de formar al mayor porcentaje posible.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACTUACIONES

1. Divulgación entre la plantilla del valor de la diversidad y de las políticas de igualdad y conciliación, realizando campañas periódicas de sensibilización.
2. Continuar con la formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a la plantilla.
3. Realizar formación específica y actualizada para dirección, mandos intermedios y personas responsables de gestión de personal (selección, contratación, formación, promoción, etc.).
4. Permitir y facilitar, siempre conforme a la política de solicitudes de formación individuales establecida en la entidad, la asistencia a acciones de sensibilización externas ofrecidas por organismos públicos, como conferencias, congresos, jornadas y foros en materia de género e igualdad, particularmente al personal orientador, con poder decisorio o que lleva a cabo procesos de selección y formación, personal de estadística y comunicación.
5. En la selección, contratación, promoción y formación: valorar y fomentar (por ejemplo, dando preferencia) que el personal que va a desarrollar la actividad, tenga formación en materia de género e igualdad, allí donde sea pertinente (especialmente en los procesos de selección de personal, contratación de estudios y/o informes y publicidad)

6. Formar especialmente en lenguaje y publicidad no sexistas, al personal de Capital Humano, Comunicación, Estudios e Informes, Estadística y Sistemas Informáticos.
7. Realizar las acciones formativas contempladas en el Plan de Igualdad, preferentemente, en horario laboral, estableciéndose una cláusula de compensación en coordinación con su oficina/departamento en el supuesto de que alguna de las acciones específicas que se convoquen en un horario concreto estén fuera de la jornada laboral de alguno de las personas asistentes.
8. En las nuevas incorporaciones a la entidad, en el plan de bienvenida, incluir formación en igualdad y dar a conocer el plan de igualdad.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuación 1: Durante la vigencia del Plan conforme al plan de formación establecido.

Actuación 2: Durante la vigencia del Plan se pondrá a disposición de la plantilla formación en igualdad conforme al plan de formación.

Actuación 3: Se hará una planificación durante los 4 años de vigencia del plan para la formación de los colectivos establecidos, priorizando a las áreas del Departamento de Capital Humano durante el primer año.

Actuaciones 4, 5, 7 y 8: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan.

Actuación 6: La plantilla de capital humano se formará antes del 31/12/2022. El personal del resto de áreas indicadas se formará a lo largo de la vigencia del Plan

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Actuación 1, 4 y 7: A toda la plantilla

Actuación 2: A la plantilla con formación pendiente

Actuación 3: Plantilla de dirección, mandos intermedios y personas responsables de gestión de personal (selección, contratación, formación, promoción, etc.).

Actuación 5: Personal que desarrolle las actividades de selección, contratación, promoción y formación.

Actuación 6: Personal de Capital Humano, Comunicación, Estudios e Informes, Estadística y Sistemas Informáticos.

Actuación 8: Plantilla de reciente incorporación.

DEPARTAMENTO/S ENCARGADOS DE SU APLICACIÓN:

Departamento de Formación

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Detalle de las campañas de sensibilización realizadas anualmente, con indicación de la fecha de publicación y contenido de cada una.

Actuación 2: Detalle de cursos en igualdad puestos a disposición de la plantilla.

Actuación 3: N° de personas formadas por Dirección general y puesto.

Actuación 4: N° de solicitudes aceptadas / N° de solicitudes recibidas, con indicación de puesto y departamento.

Actuación 5: N° de personas formadas por Dirección general y puesto. En el caso de externos, texto o cláusula donde se solicita la formación en materia de igualdad.

Actuación 6: N° personas formadas en lenguaje y publicidad no sexista por departamento y puesto.

Actuación 7: Verificación de la inclusión de la cláusula de compensación en el supuesto de que alguna de las acciones específicas que se convoquen en un horario concreto estén fuera de la jornada laboral de alguna de las personas asistentes.

Actuación 8: N° de personas incorporadas con formación en igualdad y conocimiento del plan / N° de incorporaciones.

7.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Se observa una importante evolución en la configuración por sexos de la plantilla, aumentando progresivamente la incorporación de mujeres en los últimos años, lo cual ha llevado a una plantilla más equilibrada en términos globales de mujeres y hombres. Pero sigue siendo necesario llevar a cabo actuaciones en este sentido, sobre todo en la contratación y promoción a puestos o niveles más altos de la entidad para procurar así ir disminuyendo todavía más la actual segregación vertical que afecta a las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Avanzar en la consecución de la configuración de una plantilla en la cual la presencia de mujeres y hombres sea lo más equilibrada posible, en el total de la plantilla o en todos los departamentos, puestos y niveles profesionales de la entidad.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación se rijan por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto.

ACTUACIONES

1. Revisar y actualizar las denominaciones de todos los puestos para que sean neutras.
2. Revisar y actualizar los requisitos del puesto y perfiles requeridos para cada uno de los criterios objetivos.
3. Las ofertas de trabajo publicadas directamente por la empresa y las realizadas por consultoras externas contratadas, deberán:
 - o Utilizar lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas.
 - o Usar denominaciones de puestos neutras.
 - o Especificar los requisitos del puesto y perfil requerido para el mismo.
4. En los procesos de selección internos y externos se manejarán con las áreas peticionarias los currículums de las personas candidatas sin indicación del nombre, edad o sexo.
5. En la contratación del personal, siempre que la persona reúna los requisitos de idoneidad exigidos para el puesto a desempeñar, se valorará la vinculación temporal, en prácticas, etc. con ABANCA
6. En las entrevistas de selección de personal no se preguntarán cuestiones personales no vinculadas al desempeño del puesto de trabajo a ocupar, evitando preguntas sobre la

vida familiar, tales como estado civil, vida sentimental, personas menores o dependientes a cargo, etc.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuaciones 1: Finalizada a 31-12-2022.

Actuación 2: La revisión de los puestos de red se realizará antes del 31-12-2022. La revisión de los puestos de servicios centrales, se hará antes del 31-12-2023

Actuaciones: 3, 4 y 5: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan.

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Potenciales empleadas y empleados.

DEPARTAMENTO/S ENCARGADOS DE SU APLICACIÓN:

Departamento de Talento

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Listado con denominaciones de puestos.

Actuación 2: Descriptivos de puestos con requisitos y perfiles requeridos.

Actuación 3: Las internas están disponibles para toda la plantilla en la intranet, y las externas estarán a disposición bajo solicitud.

Actuación 4: Modelo de presentación de candidaturas utilizado con las áreas para envío de candidaturas.

Actuación 5: N° de contrataciones realizadas con vinculación anterior en ABANCA/N° total de contrataciones.

Actuación 6: Formato/guion de entrevista de candidaturas.

7.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Si bien en los últimos años se ha avanzado en las desigualdades en ABANCA, la incorporación y promoción y/o ascensos de las mujeres a puestos de niveles más altos y de mayor reconocimiento no ha sido suficiente para conseguir el equilibrio deseado en igualdad, detectándose aún una segregación vertical.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incluir criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus promociones y carreras profesionales.
- Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar niveles altos y puestos de responsabilidad.
- Avanzar en la consecución de una plantilla equilibrada en los niveles más altos y en los puestos de responsabilidad.
- Desarrollar el talento de las mujeres con el objetivo de tener una cantera de mujeres preparadas para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

ACTUACIONES

1. Revisar los criterios, métodos y procesos de ascenso y promoción teniendo en cuenta la perspectiva de género, y establecer criterios objetivos.
2. Diseñar y mantener actualizados los itinerarios de carrera por puestos.
3. Identificar los obstáculos que dificultan o impiden la promoción profesional de las mujeres a puestos de responsabilidad donde están subrepresentadas para evitarlos en el futuro, incluyendo, de ser necesarias y posibles, acciones positivas para eliminarlos o minimizarlos.
4. En los procesos de promoción profesional interna (en la selección, planificación y gestión de los recursos humanos, en la selección de personal, en los pronósticos de las necesidades en cuanto a perfiles del futuro, promociones, movimientos internos, etc.) fomentar la promoción del sexo infrarrepresentado en el desarrollo de su promoción y carrera profesional. En aquellas promociones en las que no intervenga ninguna persona del sexo infrarrepresentado, explicar las razones de dicha situación.
5. Garantizar que no se tenga en cuenta de una manera negativa, en el desarrollo de la promoción y carrera profesional, el hecho de que la persona trabajadora tenga jornada reducida o cualquier otra medida de conciliación.

6. Se mejorará el proceso de cobertura de vacantes publicándose todos los concursos para las vacantes en Red a partir de director de oficina y en Servicios Centrales a partir de coordinador siempre que no se trate de reordenaciones de oficina o no exista un plan de relevo definido.
7. Se dinamizarán las carreras profesionales en Servicios Centrales.
8. Realizar un programa de identificación de potencial con apoyo externo dirigido a incrementar la cantera de talento femenino.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuaciones 1, 2,7 y 8: Finalizadas antes del 31-12-2022.

Actuación 3: Informe anual.

Actuación 4,5 y 6: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Toda la plantilla

DEPARTAMENTO/S ENCARGADO/S DE SU APLICACIÓN:

Actuación 1: Departamentos de Talento y Operaciones CH

Actuaciones 2, 3, 7 y 8: Departamento de Talento

Actuaciones 4 y 5: Departamento de Socios de Negocio

Actuación 6: Departamentos de Socios de Negocio y Desarrollo profesional

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Documento de criterios, métodos y procesos de ascenso y promoción teniendo en cuenta la perspectiva de género, y criterios objetivos establecidos.

Actuación 2: Confirmación de la puesta a disposición de toda la plantilla de los planes de carrera.

Actuación 3: Listado de obstáculos identificados con acciones positivas propuestas.

Actuación 4:

- Identificación y detalle de procesos/ medidas realizadas para fomentar la promoción del sexo infrarrepresentado.
- En aquellas promociones abiertas (que no tengan un plan de sucesión establecido) en las que no intervenga ninguna persona del sexo infrarrepresentado, explicar las razones de dicha situación.
- Nº de personas promocionadas por puesto y Global Grade.

Actuación 5: Nº de personas con medidas de conciliación sin cambio negativo de puesto y Nº de personas con medidas de conciliación con impacto negativo de puesto.

Actuación 6: Evolución anual del nº de concursos publicados.

Actuación 7: Evolución de promociones y movimientos horizontales en Servicios Centrales.

Actuación 8: Detalle del programa de identificación de potencial dirigido a incrementar la cantera de talento femenino.

7.4. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Se continuará analizando y revisando la política salarial de la entidad para garantizar el principio de igual retribución para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la no discriminación salarial por sexo, regulando una política retributiva clara y transparente.

ACTUACIONES

1. Actualización permanente del estudio de valoración de puestos de trabajo, con incorporación de los nuevos puestos que se creen.
2. Actualización anual en el mes de junio de los datos del Registro Retributivo y en todos los demás supuestos contemplados en la normativa.
3. Realizar una ordenación de conceptos salariales, con una separación clara de conceptos *ad personam*, antigüedad y de aquellos que debieran conformar la estructura salarial actual.
4. Medir los indicadores de seguimiento de la brecha salarial en base a los resultados del estudio (auditoría retributiva) y poner en marcha, si es necesario, medidas correctoras.
5. Confirmar con una auditoría interna (de Capital Humano) que no hay sesgo de género en la evaluación de la parte cualitativa de la retribución variable y facilitar la información de la retribución variable desagregando la parte cuantitativa y cualitativa.
6. En incrementos salariales utilizar matrices de incremento por mérito que vinculen el desempeño con la posición en banda en el sentido de control del número de hombres y mujeres existentes en cada posición de la matriz (cuadrantes).
7. Incorporar mesas de calibración internas en el proceso de incrementos salariales, con la finalidad de prevenir alguna desviación salarial en la gestión de los mismos.
8. Dar mayor transparencia al sistema retributivo.
9. Garantizar que en el sistema de retribución por objetivos se tienen en cuenta como períodos trabajados:
 - Los períodos de las licencias por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuidado de menor lactante, así como las reducciones de jornada por cuidado de familiares.

- Los períodos en que las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género pasen a una situación de incapacidad temporal o suspensión de contrato por dicha causa.
10. Mantener las compensaciones de la empresa, ya establecidas en el anterior plan de igualdad, respecto a las siguientes situaciones:
- A las personas cuyo contrato de trabajo esté suspendido por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de 12 meses, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, según lo establecido en el artículo 45, apartado 1, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, la entidad las compensará con la diferencia que haya entre la prestación que perciba con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal, y la retribución que viniera percibiendo cuando estaba en activo, con los límites temporales y de disfrute establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Cuando el progenitor o la progenitora tenga su contrato de trabajo suspendido, como consecuencia de ejercer el derecho que le asiste en los casos de fallecimiento de la madre posterior al parto —con independencia de que esta hubiera realizado o no un trabajo retribuido— la entidad compensará con la diferencia que exista entre la prestación que perciba con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal y la retribución que viniera percibiendo cuando estaba en activo, con los límites temporales y de disfrute establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Cuando la trabajadora pase a una situación de suspensión de contrato o incapacidad temporal, por ser víctima de violencia de género, la entidad compensará con la diferencia que exista entre la prestación que perciba durante el período de suspensión de su contrato de trabajo o durante la situación de la incapacidad temporal, y la cuantía de la retribución que viniera percibiendo cuando estaba en activo, con los límites temporales y de disfrute establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
11. Respecto a los salarios de ingreso garantizar que la oferta salarial es la misma para hombres y mujeres en puestos base, para lo cual se revisará el procedimiento de asignación de salarios para nuevos ingresos con el fin de que no se tengan en consideración históricos salariales de las personas candidatas, sino la banda salarial del puesto a cubrir.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuaciones 1, 5, 6, 7, 8, 9 y 10: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan.

Actuación 2: Anualmente

Actuaciones 3, 6 y 11: Finalizadas a 31-12-2022

Actuación 4: Control en la evaluación intermedia y a la finalización del Plan.

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Toda la plantilla

DEPARTAMENTO/S ENCARGADO/S DE SU APLICACIÓN:

Departamento de Retribución.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Actualización de la valoración de nuevos puestos de trabajo.

Actuación 2: Actualización de los Datos del Registro Retributivo en el mes de junio y justificación de la brecha si esta supera el 25%.

Actuación 3: Documento de detalle de conceptos salariales.

Actuación 4: Informe de medición y, en su caso, las medidas correctoras aplicadas.

Actuación 5: Informe de la auditoría interna (de Capital Humano) sobre verificación de la existencia o inexistencia de sesgo de género en la evaluación de la parte cualitativa de la retribución variable.

Actuación 6: Confirmación de la utilización de matrices de incremento por mérito que vinculan el desempeño con la posición en banda.

Actuación 7: Verificación de la realización de mesas de calibración internas en el proceso de incrementos salariales.

Actuación 8: Acciones realizadas para dar mayor transparencia al sistema retributivo.

Actuación 9: N° de personas acogidas a medidas de conciliación desagregadas por media/mediana de lo cobrado por SRV en parte cuantitativa y cualitativa.

Actuación 10: N° de personas con impacto negativo en retribución de las situaciones contempladas / n° de personas en las situaciones contempladas.

Actuación 11: Verificación de la revisión del procedimiento de asignación de salarios para nuevos ingresos.

7.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Se promoverá conseguir un reparto equitativo entre hombres y mujeres, en las responsabilidades de cuidado de menores y mayores dependientes y en las tareas domésticas, para que puedan vivir la vida y sus tiempos de una manera más armónica.

La entidad, considerando las salvedades impuestas por su modelo de producción, desea colaborar en la facilitación de la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo de las personas y contribuir además a la programación de nuevos usos del tiempo en la sociedad.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover la corresponsabilidad de los hombres.

ACTUACIONES

1. Mantener un espacio en el Portal Interno de ABANCA donde la entidad dará a conocer, divulgará e informará de los principales medios, medidas, servicios y recursos existentes de apoyo a la conciliación.
2. Mantenimiento del Catálogo de Medidas de Conciliación (anexo III) cuyo objeto es el establecimiento de un conjunto de medidas de conciliación comunes a toda la plantilla y avanzar en la mejora de las condiciones laborales.
3. Informar y sensibilizar sobre la necesidad de corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas y sobre las medidas de conciliación existentes. También se informará a quienes soliciten una medida de conciliación y tengan vínculo matrimonial o asimilado, de la posibilidad del reparto corresponsable (compartido, no duplicado), siempre que la medida solicitada lo permita.
4. Seguir fomentando el uso de la video-conferencia para minimizar los desplazamientos y las estancias fuera del hogar y en la medida de lo posible, se intentará realizar la formación en horario laboral para facilitar la corresponsabilidad y la conciliación.
5. Se garantizará la cobertura (mediante contratación externa o interna) de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y permiso acumulado para cuidado de menor lactante. Se cubrirán también las bajas por embarazo de riesgo acreditado por un facultativo. La cobertura se realizará en el plazo máximo de una semana desde la fecha de comunicación a Capital Humano.

6. Garantizar que el ejercicio del derecho a la conciliación no impacte negativamente en el desarrollo de la carrera laboral de la persona trabajadora y asimilar en estos casos los períodos no trabajados por motivos de conciliación de la vida familiar debidamente acreditados a la situación de alta, a efectos de antigüedad, promociones de nivel, beneficios sociales y otros.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuaciones 1, 2, 4, 5 y 6: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan

Actuación 3: Campañas de información y sensibilización anualmente e información a quienes solicitan medidas desde el inicio hasta la finalización del Plan.

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Toda la plantilla

DEPARTAMENTO/S ENCARGADO/S DE SU APLICACIÓN:

Dpto. de Asesoría Laboral.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Verificación de la existencia y mantenimiento del espacio sobre Igualdad en el Portal Interno de ABANCA

Actuación 2: Verificación de la existencia y mantenimiento del catálogo de medidas de conciliación en el Portal Interno de ABANCA

Actuación 3: Campañas informativas y de sensibilización realizadas sobre corresponsabilidad, reparto equilibrado de tareas y medidas de conciliación existentes.

Actuación 4: Comunicación a responsables para fomentar el uso de la videoconferencia.

Actuación 5: Nº de coberturas/nº de permisos.

Actuación 6: Nº de personas acogidas a medidas de conciliación desagregadas por puesto que tenían antes de acogerse a la medida y el que tienen transcurrido el primer año de acogimiento a la medida o medidas.

7.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Impulsar el acceso, ascenso y promoción de mujeres a niveles y puestos de responsabilidad en los que está infrarrepresentada.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos, puestos y niveles de la empresa.
- Se facilitará el acceso, ascenso y promoción de mujeres a puestos y niveles en los que está infrarrepresentada.

ACTUACIONES

1. Garantizar que el personal a cargo de los procesos de selección y contratación, formación profesional, promoción y diseño de itinerarios internos de promoción profesional está informado de la política de igualdad de la entidad, asegurando por lo menos la participación de una persona con conocimientos específicos en gestión de personal desde la perspectiva de género en dichos procesos.
2. Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio y otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas de mujeres en las áreas y puestos donde se encuentre infrarrepresentada.
3. En los procesos de selección y promoción interna o ascenso, promover la presencia de candidaturas femeninas en las áreas y puestos donde se encuentre infrarrepresentada.
4. Que en todos los procesos de selección de nuevas contrataciones se procurará la participación de ambos sexos, salvo imposibilidad que deberá ser justificada.
5. En nuevos ingresos y en promoción/ascensos a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad se dará preferencia a las candidaturas femeninas en puestos donde estén infrarrepresentadas con el fin de corregir la segregación vertical.
6. Invertir en el reciclaje y puesta al día a petición de aquellas personas afectadas, de su responsable o de ambos, que se incorporan después de un período de baja o excedencia por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y eso les pudiese suponer una obsolescencia de conocimientos, mediante, por ejemplo, la realización de sesiones informativas de actualización de conocimientos o cursos de productos, así sean on-line, presenciales, en oficinas, o específicamente en oficinas tuteladas.
7. Programar acciones formativas específicamente dirigidas a mujeres para potenciar su desarrollo y facilitar su promoción y ascenso a aquellos departamentos, puestos y niveles

donde están subrepresentadas y fomentar la participación de las trabajadoras en caso de que no se cubran las plazas ofertadas.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Desde el inicio y hasta la finalización del Plan.

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Las trabajadoras

DEPARTAMENTO/S ENCARGADO/S DE SU APLICACIÓN:

Actuación 1: Departamento de Talento.

Actuaciones 2, 3 y 4: Departamento de Socios de Negocio.

Actuación 5: Departamentos de Talento y Socios de Negocio.

Actuación 6 y 7: Departamento de Formación

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Personal a cargo de los procesos de selección y contratación, formación profesional, y promoción y diseño de itinerarios internos de promoción con formación en gestión de personal desde la perspectiva de género.

Actuación 2: N° de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada.

Actuación 3:

- Puestos con indicación de número de personas candidatas por sexo y nº de personas promocionadas por sexo.
- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo indicando tipo de promoción.

Actuación 4:

- En el caso de no participación de mujeres en aquellas áreas y puestos en los que están infrarrepresentadas, aportar justificación.

- Realización de un seguimiento anual de las contrataciones indicando, tipo de contrato y área, puesto y nivel.

Actuación 5:

- Contrataciones por DG, puesto, global grade. En el caso de red comercial se facilitará también por nivel de oficina.
- Promociones por DG, nivel y puesto. En el caso de red comercial se facilitará también por nivel de oficina.

Actuación 6: N° de solicitudes de reciclaje y puesta al día solicitadas y concedidas, desagregadas por áreas y puestos.

Actuación 7: Acciones formativas con % de participantes.

7.7. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

Utilizar un lenguaje igualitario o no excluyente permite romper con estereotipos y prejuicios sexistas, además de ser un vehículo para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Utilizar una comunicación inclusiva y uso del lenguaje y publicidad no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la entidad, así como en su página web.

ACTUACIONES

1. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre las consecuencias negativas para las mujeres y los hombres del empleo de una comunicación no inclusiva y/o un lenguaje sexista, y del caso contrario (de las consecuencias positivas para las mujeres y los hombres del empleo de una comunicación inclusiva y un lenguaje no sexista) a través de diferentes formatos y canales (píldoras informativas, banner o contenidos en la intranet, etc.).
2. Informar expresamente y de forma periódica a las áreas que publiquen en la intranet y en la web de la necesidad de que el lenguaje sea no sexista.
3. Garantizar que en las ofertas de empleo y en su divulgación se use un lenguaje no sexista y, en caso de incorporar imágenes, que estas no sean estereotipadas ni sexistas.
4. Garantizar que en las nuevas campañas de publicidad que se diseñen, se emplee una comunicación inclusiva y un lenguaje no sexista, y no se usen imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, o que atenten contra su identidad de género, e informar de dicha necesidad a las empresas con las que se contrate esos servicios.
5. Indicación a las empresas con las que ABANCA tiene contratados servicios que implican aportación de documentación, que la misma debe contener una comunicación inclusiva y un lenguaje e imágenes no sexistas.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuación 1: Anualmente, iniciándose las primeras comunicaciones antes del 31-06-2022.

Actuación 2: Deberá estar finalizada antes del 31-09-2022.

Actuación 3, 4 y 5: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan.

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Actuación 1: A toda la plantilla

Actuación 2: La comunicación interna a la plantilla, y la externa a la clientela y clientela potencial.

Actuación 3: Potenciales empleadas y empleados.

Actuación 4: La clientela y el público en general.

Actuación 5: Empresas con las que ABANCA tiene contratados servicios que implican aportación de documentación.

DEPARTAMENTO/S ENCARGADO/S DE SU APLICACIÓN:

Actuación 1: Departamento de Formación

Actuación 2: Departamentos de Comunicaciones, Planificación comercial y Procesos de Particulares y Empresas.

Actuación 3: Departamento de Talento.

Actuación 4: Departamento de Marketing

Actuación 5: Los departamentos que contraten servicios con aportación de documentación.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Acciones de sensibilización y/o información realizadas o píldoras informativas publicadas.

Actuación 2: Comunicaciones periódicas a las áreas con la importancia de respetar el lenguaje no sexista e inclusivo.

Actuación 3: Las ofertas de empleo estarán disponibles en la intranet.

Actuación 4: Campañas en las que se respeta la igualdad y diversidad /campañas totales.

Actuación 5: Texto/cláusula a incluir en los contratos que garantice la comunicación inclusiva y el lenguaje no sexista.

7.8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Al analizar la salud laboral se deben valorar con perspectiva de género las condiciones de trabajo de toda la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

ACTUACIONES

1. Se incorpora la perspectiva de género en el Plan de Prevención con el objetivo principal de proteger la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras. Las evaluaciones de riesgos laborales se llevarán a cabo desde una perspectiva de género realizando el análisis de los mismos a nivel nominal además del por puesto de trabajo. El encargado de velar por el grado de cumplimiento de esta medida será el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Desglosar por sexo las estadísticas o informes que se vayan a realizar desde el Servicio de Prevención. Se realizarán muestras que sean lo suficientemente amplias como para que los datos puedan ser explotados y analizados en función de la variable del sexo por si fuese necesario la adopción de medidas preventivas diferentes entre mujeres y hombres.
3. Analizar el impacto diferencial que los accidentes y enfermedades profesionales tienen en mujeres y hombres.
4. Reflejar en las evaluaciones de riesgos laborales de los centros de trabajo la correcta adaptación de los puestos de trabajo en situaciones de maternidad.
5. Informar a las trabajadoras que comuniquen su embarazo de forma voluntaria, sobre los riesgos laborales específicos de su puesto en los períodos de embarazo o lactancia, las medidas preventivas que fuesen necesario adoptar, así como la normativa laboral aplicable a tal efecto.
6. Mantener en el Portal interno el Protocolo de Actuación en caso de Embarazo, Parto Reciente y Lactancia natural.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuación 1: Finalizada antes de 31-06-2022.

Actuaciones 2, 5 y 6: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan.

Actuación 3: Anualmente

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Actuaciones 1, 2 y 3: Toda la plantilla

Actuaciones: 4, 5 y 6: Las trabajadoras en situaciones de maternidad.

DEPARTAMENTO/S ENCARGADO/S DE SU APLICACIÓN:

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Protocolos vigentes / protocolos revisados

Actuación 2: Confirmación de desglose por sexo en realización de estadísticas o informes que realiza el servicio de prevención.

Actuación 3: Confirmación de que se está analizando el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades profesionales tienen en mujeres y hombres.

Actuación 4: Verificación a través de los Informes de evaluación realizados en los centros de trabajo.

Actuación 5: Verificación del nº de peticiones de activación del protocolo así como de las medidas preventivas que derivan de dichas activaciones a través de las actas del Comité de Seguridad y Salud que tiene lugar con carácter trimestral

Actuación 6: Verificación del mantenimiento del protocolo en la intranet.

7.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Durante la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de ABANCA Corporación Bancaria (2016-2020) se ha prorrogado la vigencia del *Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo en el puesto de trabajo* que tenía origen en Caja de Ahorros de Galicia y había sido negociado con la representación legal del personal.

Este protocolo, que actualmente se denomina "*Protocolo de ABANCA para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo en el puesto de trabajo*", se elaboró para prevenir y, de ser el caso, mediar y procurar la supresión de todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, estableciendo además un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige.

En el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad 2021 – 2025 se ha acordado prorrogar su vigencia en tanto no se apruebe un nuevo protocolo o se revise el mismo, en el marco de un proceso de negociación con la representación legal del personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACTUACIONES

1. Mantener en la intranet el protocolo vigente en cada momento para que la plantilla pueda conocer el contenido y el procedimiento establecido en el mismo.
2. Actualización del protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo
3. Realizar acciones de sensibilización contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. Recordar periódicamente a la plantilla que ABANCA tiene "tolerancia cero" a cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuación 1: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan.

Actuación 2: Finalizada el 30-06-2023.

Actuaciones 3 y 4: Anualmente.

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Toda la plantilla

DEPARTAMENTO/S ENCARGADO/S DE SU APLICACIÓN:

Asesoría Laboral.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Confirmación de que el protocolo está a disposición de la plantilla en la intranet.

Actuación 2: Actualización del protocolo

Actuación 3: Acciones formativas y/o comunicaciones realizadas y nº de personas, que las han recibido.

Actuación 4: Nº de acciones de comunicación realizadas.

7.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Es una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, por lo que es fundamental concienciar para prevenir y erradicar este tipo de violencia, así como apoyar a las víctimas.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar, informar y establecer un procedimiento de actuación ante los casos de violencia de género.

ACTUACIONES

1. Se mantendrá un apartado específico en la intranet donde la plantilla:
 - Podrá consultar las medidas vigentes en la entidad para su protección
 - Tendrá conocimiento de que el Departamento de Asesoría Laboral es el responsable del asesoramiento y gestión de las medidas sobre violencia de género en el ámbito de ABANCA.
2. Se realizarán acciones de sensibilización y concienciación contra la violencia de género.
3. Se realizará a petición de la persona trabajadora o de su responsable, reciclaje y puesta al día de aquellas trabajadoras que se incorporan después de un período de baja por motivos de violencia de género y ello les pudiese suponer una obsolescencia de conocimientos, mediante, por ejemplo, la realización de sesiones informativas de actualización de conocimientos o cursos de productos, así sean on-line, presenciales, en oficinas, o específicamente en oficinas tuteladas.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN:

Actuación 1: Desde el 31-06-2022 y hasta la finalización del Plan.

Actuación 2: Anualmente

Actuación 3: Desde el inicio y hasta la finalización del Plan

ACTUACIONES DESTINADAS A:

Actuación 1: Toda la plantilla.

Actuación 2: Personal del Departamento de Asesoría Laboral.

Actuación 3: Trabajadoras víctimas de violencia de género.

DEPARTAMENTO/S ENCARGADO/S DE SU APLICACIÓN:

Departamento de Asesoría Laboral.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Actuación 1: Verificación de la existencia y mantenimiento de un apartado específico en la intranet con el contenido indicado en la actuación.

Actuación 2: Acciones de sensibilización realizadas/ resumen contenido / fecha realización.

Actuación 3: Reciclaje y puesta al día solicitado/ concedido.

8. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones recogidas en el Plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- Medios técnicos y materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible.
- Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación, van a permitir identificar y reflexionar sobre las actuaciones adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, de tal forma que se obtenga un conocimiento de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

El seguimiento del Plan será anual y la evaluación se realizará a la finalización de la vigencia del Plan. No obstante lo anterior, a la finalización del segundo año de vigencia, en el informe de seguimiento se incluirá una medición del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

Las distintas áreas responsables de las actuaciones, remitirán a Asesoría Laboral (unidad encargada de recopilar la información y de elaborar los informes de seguimiento y evaluación), la información necesaria para ello.

9.1. SEGUIMIENTO

El seguimiento es el proceso de verificación de los avances del Plan, que permite obtener información acerca de su desarrollo y del impacto de las actuaciones establecidas.

9.2. EVALUACIÓN

La evaluación es la fase en la que se realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de datos y conclusiones obtenidas en el seguimiento y tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las actuaciones adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

10. COMISIÓN DE IGUALDAD

Dado que muchos de los objetivos del presente Plan no son de alcance inmediato, la entidad deberá ir midiendo los avances o posibles dificultades que se vayan produciendo, para que la Comisión de Igualdad pueda adecuar las actuaciones a los fines propuestos.

Para ello se crea una “*Comisión de Igualdad*” que estará compuesta con carácter paritario (13 miembros por cada parte integrante de la misma) y con representatividad al 50% por representantes de la Entidad y por la representación legal del personal, esta última según la representatividad que ostente.

La Comisión se dotará de su propio reglamento de funcionamiento interno que deberá ser aprobado dentro del trimestre siguiente a la aprobación del Plan de Igualdad.

OBJETIVO

Se encargará del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

- Conseguir los objetivos del Plan de Igualdad.
- Interpretar el Plan de Igualdad.
- Recibir la información reflejada en los indicadores de seguimiento de cada área, desagregada por sexo y con los parámetros adecuados para su posterior análisis.
- Recibir anualmente la evolución de los indicadores y el informe de seguimiento, con el fin de conocer la evolución del Plan y el desarrollo de las actuaciones establecidas en cada área de actuación.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna actuación, si fuera necesario, tras realizar el seguimiento o evaluación del Plan por apreciarse que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Realizar la evaluación intermedia y la evaluación final del Plan dando cuenta de la situación de partida identificada en el diagnóstico (datos e indicadores desagregados por sexo), las actuaciones fijadas, las actuaciones finalmente puestas en práctica, el grado de cumplimiento, los posibles obstáculos encontrados en la implementación, la valoración de la eficacia de estas y, por último, los resultados obtenidos.
- Analizar y, en su caso, proponer la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Incorporar, en caso necesario, nuevos indicadores al diagnóstico de situación, para así poder analizar situaciones no previstas en el anterior.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión se reunirá con carácter ordinario semestralmente si bien el seguimiento de las actuaciones se realizará con carácter anual. No obstante lo anterior, se realizará una evaluación intermedia a la finalización del segundo año de vigencia del Plan y una evaluación final a la finalización del Plan.

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias a solicitud de una de las partes (por mayoría de la parte empresarial o por mayoría de la representación legal de la plantilla), debiendo solicitarlo por escrito e indicando los puntos a tratar en el Orden del Día.

Las personas que integran esta Comisión respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes. En todo caso, ningún documento presentado por las partes a la Comisión podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Todas las personas que forman parte de la presente Comisión de Igualdad asumen las responsabilidades y obligaciones que se deriven de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, como consecuencia del tratamiento de la información a la que puedan tener acceso.

11.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN.-

Para interpretar o solventar cualquier discrepancia que pueda surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan cualquiera de las partes podrá instar la convocatoria de la Comisión de seguimiento (en única instancia), en caso de que no existiera acuerdo quedarán abiertos los cauces legales que correspondan previo intento de conciliación ante el SIMA

12.DEPARTAMENTO RESPONSABLE DEL DESARROLLO DEL PLAN

Sin perjuicio del compromiso asumido por la entidad y de las competencias y facultades de la Comisión de Igualdad, la Dirección designa como departamento responsable del desarrollo del Plan a Asesoría Laboral.

No obstante lo anterior, en cada área de actuación establecida, serán responsables los departamentos que se vean afectados por su contenido, debiendo coordinar con Asesoría Laboral la información relativa a los indicadores y al cumplimiento de las distintas actuaciones recogidas en el Plan.

13.-REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

13.1. REVISIÓN

El Plan de Igualdad se revisará cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando, como consecuencia de los resultados de la evaluación intermedia del plan, se aprecie que la ejecución de las actuaciones no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos,
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa¹.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando concurren las circunstancias anteriormente descritas, debidamente motivadas y sea preciso, la revisión implicará la actualización del plan de igualdad y sus actuaciones, en la medida necesaria.

13.2. MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad se modificará previa propuesta realizada al efecto por la representación social o la empresa, siendo necesario el voto favorable de la mayoría de las dos representaciones.

¹ A excepción de las operaciones societarias de Bankoa y Novo Banco, acaecidas durante la negociación del presente Plan de Igualdad y cuyos datos ya se han valorado en el seno de la Comisión Negociadora para la elaboración del mismo.

ANEXOS

I. PROTOCOLO DE ABANCA PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO

II. CATÁLOGO DE MEDIDAS PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

III. CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

IV. INCLUSIÓN DE BANKOA Y NOVOBANCO

ANEXO I. PROTOCOLO DE ABANCA PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO

En negociación. Por acuerdo de la Comisión Negociadora y en tanto se aprueba un nuevo reglamento se aplicará el protocolo vigente en la antigua Caixa Galicia y que transcribimos a continuación adaptando la nomenclatura a la denominación social actual de la Entidad.

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores; Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado; Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social...) en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Por otro lado, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una de las materias que pueden contemplarse dentro de los planes de Igualdad, por lo que el presente Protocolo podrá integrarse en el futuro Plan de Igualdad de la Entidad.

Por ello, las partes suscriben el presente **Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo (o Género) en el puesto de trabajo**, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Entidad.

2. PRINCIPIOS

- Trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que suponga algún tipo de acoso conforme a las definiciones del presente Protocolo y/o legales en vigor.
- Quien considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo, sin menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.
- La Entidad y todo su personal se responsabilizará de ayudar a garantizar un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica tiene la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca el mismo en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del Protocolo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3. DEFINICIONES

.. **Acoso sexual:** Según el art. 7.1 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Según el Parlamento Europeo es la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, contra su libertad sexual; según la Comisión Europea es someter a la persona trabajadora a comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual no deseados.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se han identificado dos tipos de acoso sexual:

- Chantaj sexual o acoso de intercambio, es realizado desde una posición jerárquica y que consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la promoción profesional, el salario e incluso la continuidad y/o estabilidad en el empleo, de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.
- Acoso ambiental, es el realizado por iguales o superiores jerárquicamente y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante o intimidatorio e inseguro con contenidos sexuales.

Como ejemplos de los anteriores tipos de acoso sexual se pueden señalar las siguientes conductas:

- *Observaciones sugerentes, bromas o comentarios degradantes sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.*
- *Mostrar viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.*
- *Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico o al móvil de contenido sexual ofensivo.*
- *Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo, a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.*
- *El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.*
- *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que le resultan no deseadas e inoportunas.*
- *Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación por razón de su orientación sexual o por no haber accedido a las intenciones sexuales de quien acosa.*

.. Acoso por razón de sexo (también denominado acoso por razón de género): Según el art. 7.2. de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser mujer u hombre.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

.. **Acoso moral:** Según la Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Se han identificado tres tipos de acoso moral:

- Acoso descendiente, la persona que lo ejerce, es la empresa (en la persona que la represente) o tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso horizontal, realizado por personas de igual categoría jerárquica, es decir, por compañeros y/o compañeras.
- Acoso ascendiente, la persona que lo ejerce está jerárquicamente subordinada a la víctima.

A título meramente ejemplificativo se señalan algunas conductas que pudieran considerarse manifestaciones de expresión del acoso moral:

- *Acciones contra la reputación o la dignidad personal por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándola o riéndose públicamente de él o ella, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, nacionalidad, lengua... etc.*
- *Acciones contra el ejercicio de su trabajo o sus derechos laborales, como por ejemplo, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole*

demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- *Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones.*
- *Acciones características de situaciones de inequidad mediante, el establecimiento de diferencias de trato, la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.*

4. SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se crea una **Subcomisión de Seguimiento de situaciones de acoso en el trabajo**, que se reunirá, en todo caso, una vez al año, dentro del primer trimestre natural y en el seno de la Comisión de Igualdad, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo podrá ser convocada por el área de Asesoría Laboral (o unidad equivalente de Capital Humano), cuando lo estime conveniente, o a petición de cualquiera de las personas integrantes de la Subcomisión.

La Subcomisión de Seguimiento estará formada por:

- Una persona en representación de cada Sección Sindical con presencia en la Entidad y que cuente al menos con un 5% de representación en la Entidad Bancaria.
- Dos representantes de la Entidad, que serán quienes ocupen el área de Asesoría Laboral (o unidad equivalente de Capital Humano) o persona en quien delegue, y otra designada por aquella.
- Se podrá contar también con la presencia de dos “personas asesoras confidenciales” (una por la representación sindical y otra por la Entidad).

Funciones:

- Recibir información completa de cualesquiera incidencias puestas de manifiesto en la Entidad y relativas a las situaciones de acoso protegidas en el presente Protocolo así como acceso en cualquier momento de su tramitación a los expedientes seguidos bajo el/los procedimientos establecidos en los apartados siguientes.
- Así mismo se informará a la Subcomisión de las actuaciones disciplinarias y sanciones impuestas en esta materia por la Entidad.
- Recomendar procedimientos y medidas de mejora para evitar situaciones de acoso.

- Instar el inicio de los procedimientos establecidos en los párrafos siguientes en los supuestos en que la Subcomisión fuera la receptora de los escritos solicitando intervención en temas de acoso.

Cautelas:

- Cualquier persona que forme parte de esta Comisión involucrada en un procedimiento de acoso, y pueda estar afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la parte afectada o quién denuncia, quedará inmediatamente invalidada para participar en dicho proceso.
- Si por alguno de los motivos contemplados en el presente Protocolo cualquier integrante de la Comisión recibiera una sanción, se invalidará desde ese momento como parte de esta Subcomisión.
- La Comisión actuará bajo el principio de sigilo profesional. El incumplimiento de esta obligación será justa causa para su cese como integrante de la misma con independencia de las sanciones disciplinarias a que pueda dar lugar.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 Garantías del Procedimiento

- El procedimiento será urgente y confidencial.
- Se protegerá la intimidad y la dignidad de las personas afectadas (principio de confidencialidad).
- Quien o quienes consideren que, han sido objeto de acoso, planteen una denuncia en materia de acoso, presten asistencia en cualquier proceso informativo ya sea facilitando información o testificando, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.
- Todas las actuaciones se realizarán en presencia de una persona representante legal de la plantilla que las personas afectadas por el expediente designen.
- El archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Asesoría Laboral (o unidad equivalente de Capital Humano).
- Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

5.2 Procedimiento informal

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada, explique claramente a aquélla que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin del cese de la misma, o bien decida que dicho trámite extraoficial sea llevado a cabo por una persona mediadora o asesora confidencial de la empresa.

5.3 Procedimiento formal

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa.

1. El procedimiento formal empezará con la presentación de un **escrito o solicitud de intervención al área de Asesoría Laboral (o unidad equivalente de Capital Humano)** que podrá presentarse bien directamente por la presunta víctima, o por una persona, representante legal de la plantilla o trabajadora, en la que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible. No obstante, una vez iniciado el procedimiento, será necesario, garantizándose la plena inmunidad de la víctima así como la totalidad de las garantías del apartado 5.1, recabar por escrito y convenientemente firmada la denuncia efectuada por la víctima.
2. El área de Asesoría Laboral (o unidad equivalente de Capital Humano) nombrará una persona instructora del procedimiento que será la responsable de dirigir las actuaciones.
3. Se realizará una **investigación de los hechos**. Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad, de tal manera que quien investigue no tengan ninguna conexión con las partes. El plazo máximo para realizar la misma queda fijado en 30 días, salvo que las circunstancias del caso requieran otro mayor.
4. La denuncia dará lugar a la inmediata **apertura de un expediente informativo**, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a la totalidad de intervinientes, inclusive a la representación legal de la plantilla, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.
5. En sus comparecencias, la presunta víctima podrá acudir asistida por una persona, en calidad de representante legal de la plantilla, a su elección u otra de su confianza. La

- representación legal máxima a participar en el expediente serán dos personas (una por cada parte implicada).
6. La intervención de la representación legal de la plantilla, tanto como la de posibles testigos y de la totalidad de actuantes, deberá observar el **carácter confidencial** de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto de quién presuntamente, acosase o sea acosada; por lo tanto se observará el debido respeto tanto a quien, ha presentado la denuncia, como a quien es objeto de la misma.
 7. Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa, podrá establecer **cautelamente la separación de las partes implicadas (presuntas víctima y acosadora)**, siendo esta última parte la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estas medidas podrán tomarse desde el momento inicial del procedimiento.
 8. El Expediente informativo finalizará con la elaboración de un **Informe de Conclusiones** que se remitirá al área de Asesoría Laboral (o unidad equivalente de Capital Humano) para tomar, si proceden, las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias dentro del marco de la relación laboral fijada por el Contrato de trabajo, el Convenio Colectivo y en el E.T.
 9. **Cuando se constate la existencia de Acoso Moral, Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo (o género)**, se aplicará el Régimen Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo y se adoptarán cuantas medidas correctoras se estimen oportunas. Dichas medidas correctoras deben ser adoptadas con atención al criterio de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.
 10. **Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación**, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante lo anterior y atendiendo a las comprobaciones realizadas en el expediente, área de Asesoría Laboral (o unidad equivalente de Capital Humano) podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto de la presunta víctima o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.
 11. Protegiendo la continuidad en el puesto de trabajo de la presunta víctima, este proceso formal deberá de estar sustanciado en un **plazo máximo de 45 días**, salvo que las circunstancias del caso requieran otro mayor.

6. DISPOSICIONES VARIAS

6.1. Sanciones

- La constatación de la existencia de acoso, tanto moral, sexual o por razón de sexo (o género), será considerado como falta laboral muy grave y sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.
 - *A título meramente ejemplificativo se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias como las siguientes:*
 - *La reincidencia en la comisión de actos de acoso.*
 - *La existencia demostrada de conductas intimidatorias o represalias por parte de quien acosa.*
 - *El ejercer presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.*
- El personal con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos) estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo, pudiendo ser considerada como falta laboral el no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

6.2 Protección de las víctimas

La Entidad, en el caso de que estime que haya quedado suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para que la parte acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la parte acosada.

7. DISPOSICIONES FINALES

7.1. Difusión del Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo en el puesto de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal. Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro de la empresa el contenido del mismo.

7.2. Seguimiento de funcionalidad de aplicación del Protocolo

Anualmente área de Asesoría Laboral (o unidad equivalente de Capital Humano) presentará un informe de los casos de acoso que se han tratado en la empresa y del resultado de los mismos, a la Comisión de Igualdad, que tendrá como objeto hacer una valoración de la funcionabilidad de este Protocolo, con la finalidad de poder adaptarlo de ser el caso a las especificidades que solo se podrán ver con la aplicación del mismo.

El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.

7.3. Entrada en vigor

El presente Protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Entidad Bancaria, y entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes.

NOTA: A efectos del presente Protocolo se entenderá como “Representación Legal de la Plantilla”, lo que los textos legales denominan “Representación Legal de los Trabajadores”.

ANEXO II. CATÁLOGO DE MEDIDAS PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se entiende por violencia de género aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de la libertad. También comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o personas allegadas menores de edad.

Se considera víctima de violencia de género, a la trabajadora que lo acredite por medio de:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente
- O por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

OBJETIVO

El presente documento tiene por objeto facilitar el asesoramiento, garantizar medidas de apoyo, ampliar los derechos legales a las trabajadoras víctimas de violencia de género y sensibilizar a la totalidad de la plantilla en materia de violencia de género.

MEDIDAS

Las trabajadoras de ABANCA que sean víctimas de violencia de género, podrán hacer uso de las medidas que se exponen a continuación orientadas a la protección por violencia de género.

Estas medidas estarán en vigor mientras exista una situación objetiva de riesgo que deba ser tutelada mediante el régimen de protección penal, su complemento civil, en su caso, así como mientras pervivan por ser necesarias las medidas de protección adoptadas con la víctima. Situación que no puede permanecer en base a percepciones subjetivas sino que debe ser

acreditada por la persona afectada (víctima) ante la potencial reiteración de actos violentos que hayan justificado la adopción de dichas medidas en salvaguarda de su integridad y libertad.

1. JORNADA

Tendrá prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrá del apoyo solidario de la entidad, pudiendo optar por:

- Reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- Reordenar el tiempo de trabajo, aplicando la flexibilidad horaria y/o la adaptación de la jornada contemplada en el Catálogo de Medidas de Conciliación.
- Realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

2. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

3. VACACIONES

La trabajadora que sea declarada víctima de violencia de género, podrá modificar sus vacaciones aun habiendo sido fijadas con anterioridad, siempre que acredite su situación con tiempo suficiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por una situación de violencia de género o con un periodo de suspensión del contrato de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se tendrá derecho a disfrutarlo en fecha distinta al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Se reconoce derecho preferente a la trabajadora víctima de violencia de género para la elección de fecha de disfrute de vacaciones.

4. TRASLADOS

La trabajadora que se vea obligada, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a abandonar el puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando servicios tendrá derecho a su traslado inmediato, comunicándole la empresa las vacantes existentes en dicho momento, teniendo además un derecho preferente a ocupar otro puesto en el mismo grupo profesional o categoría equivalente que ABANCA tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo.

Se garantizará el derecho de reserva de su puesto de trabajo durante el período máximo de 18 meses. Una vez transcurrido el mismo, la trabajadora tendrá opción de regresar a dicho puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA

Cuando la trabajadora haya necesitado reducir su jornada de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido es el que corresponda a la trabajadora sin tener en cuenta la reducción de jornada.

6. PERMISO ESPECIAL RETRIBUIDO

Tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta tres meses como consecuencia de la necesidad acreditada de alejamiento derivada de causa de violencia de género.

7. SUSPENSIÓN DE CONTRATO

La trabajadora podrá suspender su contrato de trabajo con ABANCA por un periodo de hasta 6 meses, prorrogables por requerimiento judicial por períodos de 3 meses hasta un máximo de 18. El primer mes, la trabajadora percibirá una cantidad equivalente a su retribución mensual (tomando como referencia la mensualidad anterior a la fecha de suspensión de la relación laboral).

El tiempo de suspensión de contrato de trabajo será computable a efectos de antigüedad. Durante este periodo, si así se solicita, se tendrá derecho a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa.

Dicho período de suspensión se considera como cotización efectiva a efectos del reconocimiento de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo.

Durante la suspensión del contrato se tendrá derecho a la ayuda de guardería, formación de hijos o hijas y al resto de beneficios sociales vigentes para la plantilla de la entidad.

En el sistema de retribución por objetivos se tendrán en cuenta como períodos trabajados los que las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género pasen en situación de incapacidad temporal o suspensión de contrato por dicha causa.

8. EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración máxima de dos años.

En este supuesto, la empleada conservará durante la excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y si este no existiera, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia. En caso de no existir vacantes en la misma provincia, ABANCA ofertará a la empleada la totalidad de vacantes existentes en la entidad a fecha de solicitud de reincorporación, entre las que deberá elegir para hacer efectivo su reingreso.

Se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas y a las pruebas de capacitación.

De igual manera, se mantendrán las condiciones especiales para empleadas y empleados en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo. Durante el primer año de la excedencia, podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de capital del préstamo social del que sea titular. Durante este periodo de carencia, la parte prestataria continuará pagando los intereses que correspondan. Deberán estar conforme con la carencia, las personas que figuren como titulares de la operación, debiendo el empleado o la empleada recabar la misma. A la finalización de la carencia se podrá elegir entre redistribuir cuota o alargar el plazo sin superar lo establecido en el Reglamento de Préstamos y Anticipos Laborales.

La ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijas e hijos se percibirá durante los dos años de excedencia, siempre que sea solicitada.

Durante esta excedencia, se mantendrán de forma íntegra las aportaciones al Plan de Pensiones, así como el devengo de antigüedad a todos los efectos.

9. CONDICIONES ESPECIALES EN PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

Aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán a su disposición los siguientes beneficios en materia de préstamos y anticipos:

Podrán solicitar los préstamos regulados por Convenio Colectivo o normativa interna con el límite establecido en ese momento para la unidad familiar.

Durante la suspensión del contrato de trabajo o excedencia por violencia de género, así como ante situaciones de necesidad y debidamente acreditadas, la trabajadora podrá solicitar la aplicación de carencia del capital pendiente o carencia de capital e intereses pendientes por un plazo máximo de un año a las operaciones de activo vigentes en el momento del hecho causante de la necesidad, así como a las que se contemplan a continuación.

ANTICIPO SOCIAL ESPECIAL: Podrán solicitar la concesión de un anticipo social especial, destinado a la cobertura de gastos ocasionados por dicha situación. Este anticipo tendrá un mínimo garantizado de hasta 6.000 euros aun cuando se esté disfrutando de otro anticipo y sobrepase la cuantía de seis mensualidades.

PRÉSTAMO ESPECIAL PARA COMPRA DE VIVIENDA HABITUAL. En el supuesto en que la trabajadora se vea obligada a cambiar de domicilio por ser víctima de violencia de género, podrá solicitar el préstamo especial para compra de vivienda habitual con las mismas condiciones del préstamo para la adquisición de primera vivienda, con independencia de que ya hubiera hecho uso del mismo.

10. PROTECCIÓN DE DATOS

Se activarán medidas para garantizar la protección de datos personales y centro de destino de la trabajadora víctima de violencia de género. Estas medidas serán de aplicación una vez que la entidad tenga conocimiento fehaciente de la situación.

11. FORMACIÓN

Se facilitará el acceso a las actividades formativas al reingresar a la entidad por motivos de suspensión y excedencia.

12. COMPENSACIÓN POR SUSPENSIÓN DE CONTRATO O INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando la trabajadora pase a una situación de suspensión de su contrato de trabajo o incapacidad temporal por ser víctima de violencia de género, la entidad compensará con la diferencia que exista entre la prestación que perciba durante el período de suspensión de su contrato de trabajo o durante la situación de la incapacidad temporal, y la cuantía de la retribución que viniera percibiendo cuando estaba en activo, con los límites temporales y de disfrute establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

ANEXO III. CATÁLOGO DE MEDIDAS CONCILIACIÓN ABANCA

1. **FLEXIBILIDAD HORARIA**
2. **ADAPTACIÓN DE DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA**
3. **REDUCCIÓN DE JORNADA**
4. **VACACIONES**
5. **NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**
6. **CUIDADO DE MENOR LACTANTE**
7. **TRASLADOS**
8. **PERMISOS RETRIBUIDOS**
9. **PERMISOS NO RETRIBUIDOS**
10. **EXCEDENCIAS**
11. **PAREJAS DE HECHO**

El ejercicio de los derechos específicos contemplados en este catálogo deberá ser comunicado/solicitado al Departamento de Asesoría Laboral por correo electrónico u otro medio que permita acreditar la recepción de la solicitud, con la mayor antelación posible, y las solicitudes serán contestadas en el plazo máximo de siete días hábiles, requiriéndose en cada supuesto la documentación justificativa que origine la solicitud. Los demás derechos contemplados en la normativa laboral y Convenio Colectivo se regirán por sus propias normas.

Las medidas recogidas en el presente Catálogo se podrán compatibilizar siempre que las medidas que se pretendan disfrutar así lo permitan. En este sentido, la reducción de jornada y la flexibilidad horaria se consideran compatibles entre sí pero no serán compatibles, ni conjunta ni individualmente, con la medida de adaptación de la jornada recogida en el presente Catálogo.

A los efectos contemplados en el presente Catálogo de Medidas de Conciliación, el vínculo conyugal será considerado como parentesco de primer grado.

Toda referencia a la normativa convencional, se entenderá realizada al Convenio Colectivo de las de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2019-2023, o al que en su día le sustituya.

En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal y/o convencional en materia de igualdad y conciliación y la prevista en el presente Catálogo, se atenderá a la que resulte más favorable para el personal de ABANCA, sin que en ningún caso puedan adicionarse a las medidas previstas en el convenio o legislación vigente aquellas establecidas en el Catálogo o hacerse una interpretación conjunta de lo previsto en el Catálogo y en la normativa o en el convenio.

Si durante la vigencia del Plan se producen mejoras con carácter legislativo en esta materia se entenderán subsumidas o integradas sin que pueda entenderse en ningún caso que se adicionarán a lo contemplado o previsto en el Catálogo.

Sin perjuicio de los derechos reconocidos por las disposiciones legales vigentes, se reconocen a las empleadas y a los empleados de ABANCA adscritos al Convenio Colectivo de las de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2019-2023, o al que en su día le sustituya, los siguientes derechos:

1. FLEXIBILIDAD HORARIA

1.1. Quien tenga a su cuidado directo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien manifieste que convive o tiene a su cargo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente y/o que no desempeñe una actividad retribuida, podrá gozar de flexibilidad en la hora de entrada y salida del trabajo, manteniendo en todo caso la continuidad de la jornada y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se garantice su correcto y habitual funcionamiento.

La flexibilidad horaria se concreta en:

- Media hora diaria, pudiendo retrasar o adelantar en media hora el horario de entrada/salida, que podrá ser ampliable en hasta otra media hora más, todo ello siempre que las necesidades de la organización así lo permitan. Esta medida podrá aplicarse tanto para la jornada de la mañana como para la de la tarde.
- O en la modificación de los turnos, guardas y del descanso semanal cuando el servicio se preste por turnos fijos o rotativos de tarde y/o noche, o implique la realización de guardas o descansos semanales fuera del fin de semana.

En el caso de que esta medida fuera solicitada por más de una persona y por el mismo sujeto causante, solo una de ellas podrá hacer uso de este derecho. En caso de no existir acuerdo entre las personas solicitantes, corresponderá a la Comisión de Igualdad decidir quién podrá disfrutar del derecho, atendiendo a criterios tales como la convivencia, la custodia u otros similares.

1.2. Se podrá disponer, previa solicitud a Asesoría Laboral y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se garantice su correcto y habitual funcionamiento, de una flexibilidad horaria para el acompañamiento a cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de quimioterapia, radioterapia y/o diálisis. El tiempo dejado de trabajar por tal motivo deberá ser recuperado semanalmente/mensualmente.

2. ADAPTACIÓN DE DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

2.1. Principios Generales.

Con el objeto de establecer un marco general y de actuación dentro de la Entidad que regule la flexibilidad y la adaptación de jornada que resulte razonable y acorde a las necesidades de las personas trabajadoras y organizativas de la empresa (diferenciando la prestación de servicios en Red y Servicios Centrales), se establece un procedimiento o protocolo de flexibilidad y

adaptación de jornada que evite el uso de otras medidas de conciliación que resultan más gravosas para las personas trabajadoras (tales como reducciones de jornada, excedencias por cuidado de menor a cargo o guarda legal...).

Dicho acuerdo tiene como eje o principios generales los que se detallan a continuación:

1. Las adaptaciones de jornada deben ser razonables y proporcionadas a la necesidad de conciliación de la persona trabajadora y a la situación organizativa de la empresa. Adicionalmente se tendrá en cuenta para su concesión el puesto que desempeñe la persona solicitante (Red o Servicios Centrales en los términos expuestos a continuación), de manera que se acredite la necesidad de conciliación y el compromiso por la persona solicitante de continuar con el desempeño y cumplimiento que le resulte exigido desde la entidad.
2. La adaptación de jornada exigirá en todo caso una razón de conciliación **debidamente acreditada** y estará limitada en el tiempo, vinculada al mantenimiento de la necesidad de conciliación que la hubiera generado, y en todo caso se revisará anualmente en el sentido de determinar la continuidad de tal requisito. De no existir dicha necesidad la persona que disfrute la misma deberá ponerlo en conocimiento de la entidad a los efectos de que esta realice las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.
3. El uso adecuado de la adaptación de jornada por razones acreditadas de conciliación no podrá suponer un menoscabo en la carrera profesional a la persona solicitante y por sí misma, no constituirá ninguna actuación disciplinaria o sancionadora frente al solicitante.
4. De igual manera el disfrute de dicha medida no puede implicar una merma o disminución de la calidad y rendimiento del trabajo exigido a la persona trabajadora ni se puede utilizar con una finalidad distinta de aquella que motivó su concesión. En caso de que el disfrute de la adaptación no resulte acorde a las necesidades de conciliación acreditadas o genere una merma o disminución de la calidad y/o rendimiento de trabajo exigible a la persona que la disfrute, se revertirá su concesión.
5. En caso de modificación de las circunstancias actuales de la entidad en materia de jornada y horario, o de la unidad, o de los servicios que se presten, se podrán revertir las medidas de adaptación o flexibilidad acordadas. Del mismo modo se revertirá la medida en caso de que no se justifique la razón de conciliación de su concesión a la persona trabajadora.
6. Dentro de las medidas de adaptación o flexibilidad, el trabajo a distancia se concibe como una modalidad de prestación de servicios que lleva implícita una flexibilidad para

organizar mejor el tiempo de trabajo pero que no debe traducirse en menor tiempo de trabajo o menor productividad, El trabajo a distancia, como modalidad general de prestación de servicios, se regulará de forma específica por la entidad, de conformidad en todo caso con la normativa vigente en materia de trabajo a distancia/teletrabajo.

2.2. Modalidades:

a) Adaptación para Red y SSCC para personas que estén disfrutando de reducción de jornada a la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad (catálogo de medidas de conciliación).

La persona que a la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal que tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o por haber acreditado que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida podrá solicitar una adaptación de jornada. **La concesión de la medida por parte de la Entidad será automática** por plazo de 1 año, en el horario de invierno, y bajo el marco horario que se determina a continuación en régimen de mañana y tarde (hora de salida mínima 16.30 horas).

De lunes a jueves	Viernes
▪ entre las 8:00 h y las 19:00 h	▪ entre las 8:00 h y las 14:30 h
INVIERNO: hora de salida desde 16:30 horas	INVIERNO: hora de salida: 14:30 horas
37,5 horas semanales en invierno y 32,5 horas semanales en verano de trabajo efectivo	

De lunes a jueves se mantendrá el mismo horario y se saldrá como mínimo a las 16:30.

La medida dejará de estar operativa, una vez concluido el período acordado (un año), cuando el cambio de las circunstancias (razones organizativas o naturaleza del servicio) así lo justifique o por decisión unilateral de la persona beneficiaria, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto, que deberá poner en conocimiento de la entidad a los efectos de que esta realice las gestiones necesarias para que la persona regrese a su jornada ordinaria de trabajo. En caso de querer seguir disfrutando de la medida, la solicitud se regirá por lo previsto en el apartado siguiente.

b) Adaptación de jornada para las personas sujetas al horario del acuerdo de 26 de diciembre de 2014 conforme acuerdo de 14 de abril de 2020.

Se excluyen las personas con horarios establecidos por pacto individual o contrato y jornadas singulares (a excepción de ABANCA Conecta) que se rigen por el punto c) del presente documento.

La persona que tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente podrá solicitar una adaptación de jornada (horario de invierno) en régimen de mañana y tarde y bajo el marco horario que se determina a continuación (hora de salida mínima a las 16.30 pm). **En la concesión de la adaptación se valorará la necesidad de conciliación de la persona solicitante, que deberá estar debidamente acreditada, y la situación organizativa del servicio.** En caso de que existiesen razones organizativas que impidiesen conceder la medida solicitada, se buscará una alternativa a la medida planteada. En este sentido, ante varias solicitudes en la misma oficina o departamento, y para garantizar la cobertura del servicio y la efectividad de la medida solicitada, se podrá articular, como alternativa, un cambio de destino/puesto consensuado con la persona beneficiaria.

De lunes a jueves	Viernes
▪ entre las 8:00 h y las 19:00 h	▪ entre las 8:00 h y las 14:30 h
INVIERNO: hora de salida desde 16:30 horas	INVIERNO: hora de salida: 14:30 horas
37,5 horas semanales en invierno y 32,5 horas semanales en verano de trabajo efectivo	

De lunes a jueves se mantendrá el mismo horario y se saldrá como mínimo a las 16:30.

En caso de no acuerdo con la persona solicitante, se convocará, siempre que se haya justificado debidamente la necesidad de conciliar y la imposibilidad organizativa de la empresa para atender la medida, una subcomisión de la Comisión de Igualdad (integrada por la representación empresarial y una persona de cada sección sindical firmante del Plan de Igualdad) con la finalidad de elaborar una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa para acercar posturas e intentar alcanzar un acuerdo.

El procedimiento se iniciará con la solicitud de adaptación de duración y distribución de la jornada, que deberá realizarse por escrito. En dicha solicitud se deberá acreditar y justificar que la adaptación es necesaria para hacer efectiva la conciliación.

En un plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha de recepción de la solicitud, el Departamento de Asesoría Laboral informará al trabajador o a la trabajadora de la aceptación de la adaptación solicitada.

En el caso de no haber acuerdo de ambas partes (empresa/parte social) en la Subcomisión la empresa deberá comunicar a la solicitante en el plazo legalmente previsto (30 días) el rechazo indicando las razones objetivas en las que se sustenta el mismo o la medida alternativa

alcanzada en el seno de la Subcomisión para su valoración y aceptación o no por la persona solicitante.

c) Para cualquier otro supuesto, la medida solicitada se regirá por lo previsto en la legislación laboral vigente en materia de adaptación, que confiera a las personas trabajadoras el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En caso de no acuerdo con la persona solicitante, se seguirá el procedimiento establecido en el punto b) anterior para este supuesto.

3. REDUCCIÓN DE JORNADA

3.1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En estos supuestos, se podrá optar por disfrutar de una reducción de jornada limitada a las tardes laborables (una o dos), con disminución proporcional del salario, aunque no llegue al mínimo establecido anteriormente.

3.2. Tendrá derecho a reducir su jornada laboral, con los límites establecidos en el punto 3.1, quien por motivos de accidente o enfermedad graves, ambos con hospitalización (incluida hospitalización domiciliaria) precise encargarse del cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y así lo solicite de forma justificada y mientras se dé esta circunstancia.

3.3. Tendrá derecho a reducir su jornada laboral, en los términos establecidos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de una persona menor a cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave de las que figuran en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio que implique ingreso hospitalario de larga duración y que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma.

Dicha reducción se extinguirá en el momento en que cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor o de la menor o cuando cumpla 18 años.

Si dos o más personas de la plantilla de la entidad solicitaran reducción de jornada por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho cuando existan razones justificadas de funcionamiento de la empresa que impidan el disfrute simultáneo del mismo. En caso de no existir acuerdo entre las personas solicitantes, corresponderá a la Comisión de Igualdad decidir en qué orden disfrutarán del derecho, atendiendo a criterios tales como la convivencia, custodia u otros similares.

A efectos del cálculo de los importes máximos en la concesión de préstamos y anticipos, la retribución del personal en reducción de jornada por los motivos anteriormente mencionados será considerada como si trabajasen a jornada completa, con los límites establecidos en la normativa de aplicación.

En materia de Previsión Social, durante los dos primeros años en situación de reducción de jornada por cuidado de menor de 14 años inclusive y durante el primer año de la reducción para quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida, la aportación anual se calculará sobre la retribución considerada como si trabajasen a jornada completa, con los límites establecidos en la normativa de aplicación.

Para todos estos supuestos serán de aplicación los términos de disfrute establecidos en el Art. 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

4. VACACIONES

El período de vacaciones podrá ser disfrutado a continuación de los permisos de nacimiento, adopción y/o guarda con fines de adopción o acogimiento o cuidado de menor lactante, incluso si ha transcurrido el año natural.

Por razones de enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se podrán disfrutar anticipadamente hasta cinco días de vacaciones del año siguiente.

Las personas con hijas o hijos menores con discapacidad igual o superior al 33% en edad escolar tendrán preferencia a la hora de elegir un turno de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho

a disfrutar las vacaciones al finalizar la baja o el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencia distinta a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se podrá hacer una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Se amplía en una semana dicho permiso sobre el legalmente establecido.

Con la salvedad del disfrute obligatorio, los períodos semanales podrán ser disfrutados en régimen de jornada a tiempo parcial, siempre que esta no sea inferior al 50% de la jornada completa.

En los casos de parto prematuro o cuando la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada, la entidad amplía el plazo de suspensión del contrato en tantos días como dure la hospitalización, hasta un máximo de 15 semanas.

6. CUIDADO DE MENOR LACTANTE

La empleada o el empleado por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de un menor de doce meses puede sustituir el permiso para el cuidado de menor lactante establecido por normativa de aplicación, por una de las siguientes opciones, que podrán disfrutar durante los primeros doce meses de vida del menor, a contar desde la fecha de su nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa:

- Una ausencia de una hora o una reducción de jornada en una hora, o en dos medias horas ambas alternativas.
- Disfrutar de un permiso de 15 días hábiles, que se podrá acumular a la baja por nacimiento, adopción y/o guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, este permiso se ampliará proporcionalmente por cada menor.

7. TRASLADOS

7.1. Embarazo y permiso por cuidado de menor lactante

A la empleada durante el embarazo, y al empleado o a la empleada durante el permiso por cuidado de menor lactante, no se le podrá desplazar en comisión de servicio, ni destinar a otro centro de trabajo que diste más de 25 kilómetros, salvo petición de la persona interesada o imposibilidad sobrevenida.

La empleada durante el embarazo, y el empleado o la empleada durante el permiso por cuidado de menor lactante, podrá solicitar la asignación temporal a una oficina más próxima a su domicilio y la entidad intentará atender la petición, salvo existencia de razones organizativas que lo impidan. Tendrá esta misma opción quien por razones de guarda legal tenga a su cargo a una persona menor de catorce años; o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo; o quien tenga a su cargo a una persona con discapacidad reconocida oficialmente o dependencia.

Esta situación no consolidará el derecho al puesto de trabajo en el nuevo destino.

En el supuesto del ejercicio de este derecho de opción y para los casos contemplados, no se interrumpirán los derechos de consolidación, durante el período temporal del referido traslado.

Se garantiza la reincorporación al anterior puesto de trabajo tras una baja por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en los mismos términos y condiciones que las existentes legal o convencionalmente antes de la situación.

7.2. Prioridad peticiones de traslados

Siempre vinculadas a la existencia de vacantes, se valorarán las siguientes situaciones, a fin de dar prioridad a las peticiones de traslados:

- Embarazo y cuidado de menor lactante.
- Cuidado de personas con dependencia.
- Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho, la otra persona progenitora, hijos, hijas o progenitores.
- Reunificación de la unidad familiar.
- Familia numerosa.

Adicionalmente y siempre supeditado a las necesidades organizativas de la entidad, se procurará la adscripción temporal mientras dure la situación de necesidad por razones de accidente o enfermedad grave, cuando así sea determinada por un médico especialista o venga recogida en el catálogo de enfermedades aprobado por el RD 1148/2011 (o en aquella norma que la sustituya).

8. PERMISOS RETRIBUIDOS

Los siguientes permisos retribuidos amplían o mejoran en su conjunto lo establecido en la normativa legal y/o convencional en el apartado de permisos retribuidos:

8.1. Quince días hábiles en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho en los términos establecidos en el presente documento, a contar desde el mismo día de celebración del matrimonio o, en el caso de parejas de hecho, siempre que se acredite, a través del correspondiente registro público, la constitución de dicho vínculo. En este último caso, no se podrá disfrutar de este permiso más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas.

8.2. Cinco días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, y personas en adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

En el caso de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, este permiso será de tres días hábiles.

En estos casos, cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales. Se entiende por desplazamientos el superior a 250 kilómetros a contar desde su residencia habitual.

En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal y/o convencional en materia de igualdad y conciliación y la prevista en el presente Plan, se atenderá a la que resulte más favorable para el personal de ABANCA, sin que en ningún caso puedan adicionarse a las medidas previstas en el convenio o legislación vigente aquellas establecidas en el plan o hacerse una interpretación conjunta de lo previsto en el plan y en la normativa o en el convenio.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se podrán disfrutar los días establecidos de forma alterna mientras dure el supuesto a que da lugar el disfrute del permiso.

8.3. Cuatro días hábiles de vacaciones por hijo o hija en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Esta medida se genera en el año de nacimiento,

adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento del o de la menor y se podrá disfrutar en los doce meses siguientes al hecho causante.

8.4. En el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores con discapacidad superior a 33%, así como partos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples de tres o más hijos y/o hijas, se tendrá derecho a un permiso retribuido del 50% de la jornada para su cuidado, siempre y cuando se acredite que la otra persona progenitora no está disfrutando de un permiso equivalente. Este permiso finalizará a los 9 meses, contados desde la fecha de nacimiento o, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, iniciándose una vez disfrutado el permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuya tramitación será preceptiva.

8.5. Tres días hábiles para la realización de trámites administrativos inherentes o correspondientes a los trámites de adopción de un o una menor, con independencia de los legalmente establecidos, salvo que la legislación establezca un plazo más beneficioso, supuesto en el cual se estará a este último.

8.6. Por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en el caso de solicitud de reducción de jornada del 99,99%, se tendrá derecho al 0,01% restante de la jornada. En el caso de tener derecho a la prestación de la Seguridad Social por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (subsidio que se reconoce a una de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, cuando ambas trabajen, por la reducción de jornada de trabajo (mínima del 50%) y en proporción a dicha reducción, para el cuidado del o de la menor que requiere ingreso hospitalario de larga duración), el trabajador o la trabajadora deberá ponerse en contacto con la Mutua de Accidentes de Trabajo (actualmente la Fraternidad) y Asesoría Laboral para realizar los trámites oportunos en relación a esta prestación.

8.7. Siempre que no se pueda realizar fuera de la jornada laboral y acompañado de la debida justificación documental, se dispondrá de un permiso retribuido para la realización de pruebas, rehabilitación y consultas médicas por el tiempo necesario para ello. En los supuestos de tratamientos prolongados (tratamiento de duración superior en cómputo a una jornada de trabajo), se arbitrarán fórmulas de compensación.

8.8. Siempre que se justifique la imposibilidad de realizarlos fuera del horario laboral, se dispondrá de un permiso retribuido para la realización o acompañamiento al cónyuge o a la pareja de hecho registrada, a clases de preparación al parto, exámenes prenatales y técnicas de reproducción asistida.

8.9. Siempre que se acredite documentalmente la imposibilidad de llevarlo a cabo fuera de la jornada laboral, se dispondrá de un permiso retribuido para el acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria de personas a su cargo en edad de escolarización obligatoria o con

discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, durante el tiempo indispensable para ello. En los supuestos de tratamientos prolongados (tratamiento de duración superior en cómputo a una jornada de trabajo), se arbitrarán fórmulas de compensación.

8.10. Hasta dos horas, un máximo de tres veces al año, con el fin de asistir a las tutorías de cada menor a su cargo. Este permiso deberá ser debidamente justificado mediante documento oficial del centro de estudios.

8.11. Previa autorización de Asesoría Laboral, se podrá disponer de un permiso retribuido por el número de días necesario con un máximo de diez al año por causas extraordinarias y debidamente justificadas.

9. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los siguientes permisos no retribuidos amplían o mejoran en su conjunto lo establecido en la normativa legal y/o convencional en el apartado de permisos retribuidos:

Durante el disfrute de los permisos que se desarrollan a continuación se mantendrán los beneficios sociales que se vinieran disfrutando al momento de su concesión, salvo para el supuesto del 9.3.

9.1 ADOPCIÓN EN EL EXTRANJERO Y SOMETIMIENTO A TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA

El personal de ABANCA que así lo solicite, podrá disponer de un permiso no retribuido por un periodo mínimo de una semana y máximo de dos meses en los supuestos de adopción en el extranjero y sometimiento a técnicas de reproducción asistida. El disfrute de estos derechos podrá realizarse de forma fraccionada siempre que concurren circunstancias debidamente justificadas.

En estos supuestos no se exigirán períodos mínimos de prestación de servicios en la entidad y podrán ser solicitados tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

La solicitud se deberá formular con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Durante este permiso se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

9.2 NECESIDADES FAMILIARES DEBIDAMENTE ACREDITADAS

El personal de ABANCA que así lo solicite, podrá disponer de un permiso no retribuido por un periodo mínimo de una semana y máximo de dos meses al año en el supuesto de necesidades familiares debidamente acreditadas, pudiendo ampliarse a seis meses anuales por accidente o enfermedad grave de familiares con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

En estos supuestos no se exigirá periodo mínimo de prestación de servicios en la entidad.

La solicitud se deberá formular con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado, salvo imposibilidad debidamente justificada.

Durante este permiso se facilitará, por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal y/o convencional en materia de igualdad y conciliación y la prevista en el presente Plan, se atenderá a la que resulte más favorable para el personal de ABANCA, sin que en ningún caso puedan adicionarse a las medidas previstas en el convenio o legislación vigente aquellas establecidas en el plan o hacerse una interpretación conjunta de lo previsto en el plan y en la normativa o en el convenio.

9.3 PERMISO ESPECIAL SIN SUELDO

ABANCA podrá conceder permisos sin sueldo por un periodo máximo de un año.

Si tras el disfrute de dicho permiso se solicita una excedencia voluntaria, la duración del permiso especial sin sueldo será tenida en cuenta a efectos de cómputo del periodo máximo de la citada excedencia.

La solicitud deberá ser formulada con un mínimo de siete días hábiles de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado, salvo imposibilidad debidamente justificada.

Durante este permiso se facilitará, por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

9.4 PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN O CUIDADOS PALIATIVOS DE PARIENTES HASTA PRIMER GRADO

El personal de ABANCA que así lo solicite, podrá disponer de un permiso no retribuido por un periodo mínimo de una semana y máximo de seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En estos supuestos no se exigirá periodo mínimo de prestación de servicios en la entidad y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

La solicitud se deberá formular con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado, salvo imposibilidad debidamente justificada.

Durante este permiso se facilitará, por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

10. EXCEDENCIAS

Las siguientes excedencias amplían o mejoran en su conjunto lo establecido en la normativa legal y/o convencional en el apartado de excedencias por lo que no cabe hacer una interpretación conjunta de lo aquí previsto y lo establecido en el Convenio Colectivo:

10.1 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR A CARGO DE PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD CON DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA RECONOCIDA OFICIALMENTE, QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA.

Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para:

- Atender al cuidado de cada hijo o hija (por naturaleza o adopción), o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa,
- o para atender a un familiar a cargo hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida.

En este supuesto, el empleado o la empleada conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y una vez transcurrido este plazo, si este no existiera, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia. En caso de no existir vacantes en la misma provincia, ABANCA ofertará al empleado o a la empleada la totalidad de vacantes existentes en

la entidad a fecha de solicitud de reincorporación, entre las que deberá elegir para hacer efectivo su reingreso.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas y a las pruebas de capacitación.

Durante esta excedencia les será de aplicación las condiciones de la oferta financiera para el personal activo vigente en cada momento. También se les mantendrá durante este período las condiciones de las operaciones que tuviera contratadas y en vigor conforme al reglamento de préstamos y anticipos.

Durante el primer año el trabajador o la trabajadora que disfrute de la excedencia podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos de los que sea titular. Durante este periodo de carencia, la parte prestataria continuará pagando los intereses que correspondan. Deberán estar conforme con la carencia, las personas que figuren como titulares de la operación, debiendo el empleado o la empleada recabar la misma. A la finalización de la carencia se podrá elegir entre redistribuir cuota o alargar el plazo sin superar lo establecido en el Reglamento de préstamos y anticipos laborales.

La ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijas e hijos se percibirá durante los dos primeros años de excedencia, siempre que sea solicitada.

La excedencia por cuidado de menor o familiar a cargo de primer grado de consanguinidad o afinidad discapacidad que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo se regulará por lo previsto en el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

10.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR A CARGO DE SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD CON DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA RECONOCIDA OFICIALMENTE, QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA.

Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender a un familiar a cargo de segundo grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente que no desempeñe una actividad retribuida.

En este supuesto, la empleada o el empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y una vez transcurrido este plazo, si este no existiera, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia. En caso de no existir vacantes en la misma provincia, ABANCA ofertará al empleado o a la empleada la totalidad de vacantes existentes en la entidad a fecha de solicitud de reincorporación, entre las que deberá elegir para hacer efectivo su reingreso.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses

Se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas y a las pruebas de capacitación.

Durante esta excedencia les será de aplicación las condiciones de la oferta financiera para el personal activo vigente en cada momento. También se les mantendrá durante este período las condiciones de las operaciones que tuviera contratadas y en vigor conforme al reglamento de préstamos y anticipos.

La ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijas e hijos se percibirá durante los dos primeros años de excedencia, siempre que sea solicitada.

La excedencia por cuidado de familiar a cargo de segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo se regulará por lo previsto en el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

10.3. EXCEDENCIA FORMATIVA

Con al menos dos años de prestación de servicios efectivos en la entidad se tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, máster o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleadas y empleados. En este supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador o la misma trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia formativa.

Durante esta excedencia les será de aplicación las condiciones de la oferta financiera para el personal activo vigente en cada momento. También se les mantendrá durante este período las condiciones de las operaciones que tuviera contratadas y en vigor conforme al reglamento de préstamos y anticipos.

Siempre que sea solicitada, se percibirá la ayuda para estudios de empleadas y empleados regulada en el artículo 58 del Convenio Colectivo 2019-2023 o en aquel que lo sustituya.

10.4. EXCEDENCIA POR MANTENIMIENTO DE LA CONVIVENCIA

Con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la entidad se tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un máximo de tres años de duración para los supuestos de traslado en firme de la pareja reconocida oficialmente, siempre que se acredite fehacientemente esta situación y no exista la posibilidad de traslado del empleado o de la empleada.

En este supuesto, la empleada o el empleado tendrá derecho al reingreso a un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia o en provincias limítrofes. Este derecho solo podrá ser ejercitado una sola vez a lo largo de la vida laboral del empleado o de la empleada.

Durante esta excedencia les será de aplicación las condiciones de la oferta financiera para el personal activo vigente en cada momento. También se les mantendrá durante este período las condiciones de las operaciones que tuviera contratadas y en vigor conforme al reglamento de préstamos y anticipos.

10.5. EXCEDENCIA POR RAZONES PERSONALES NO ESPECIFICADAS

Con al menos diez años de prestación de servicios activos acreditados en la entidad se tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un año de duración y solo podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona si han transcurrido siete años desde el final de esta excedencia.

En este supuesto, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia o en provincias limítrofes.

Esta excedencia no podrá utilizarse para pasar a prestar servicios de forma directa o indirecta en entidades financieras y análogas, ni para el desarrollo de actividades relacionadas con el puesto de trabajo desempeñado en la entidad. Si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso.

10.6. EXCEDENCIA SOLIDARIA

Con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la entidad se tendrá derecho a una excedencia por motivos solidarios para colaborar de forma activa con una ONG reconocida oficialmente, por un periodo máximo de un año, con derecho a la reserva de un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia y, en caso de no existir vacante y supeditado a la existencia de las mismas, en provincias limítrofes.

Este derecho podrá ser ejercitado una sola vez a lo largo de la vida laboral.

11. PAREJAS DE HECHO

Tendrá la consideración de pareja de hecho, la formada por dos personas que convivan con intención o vocación de permanencia en una relación análoga a la conyugal y acrediten la constitución de dicho vínculo en el Registro Público correspondiente o, en aquellas Comunidades Autónomas que no exista registro creado al efecto, mediante manifestación expresa en acta notarial de notoriedad. En caso de tener descendencia en común será suficiente con acreditar la convivencia por medio de certificado de empadronamiento en la misma vivienda.

Las parejas de hecho a las que se refiere el párrafo anterior, tendrán la consideración de cónyuges por matrimonio a los efectos de aplicación de las medidas de conciliación recogidas en este Catálogo.

Si ya se hubiera disfrutado del permiso retribuido de 15 días hábiles y/o la ayuda económica por haber constituido pareja de hecho, y posteriormente se contrae matrimonio con la misma persona, se entiende que estos derechos ya se han disfrutado por lo que ya no corresponde nuevamente su percepción.

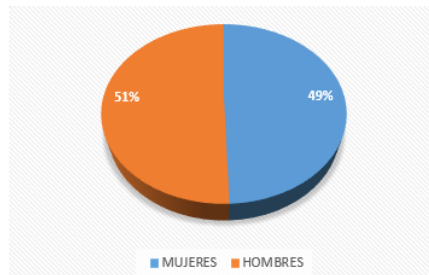
ANEXO IV: BANKOA Y NOVOBANCO.

PLANTILLA

BANKOA

Como se puede observar la plantilla de BANKOA se distribuye en un 49,22% de mujeres y un 50,78% de hombres.

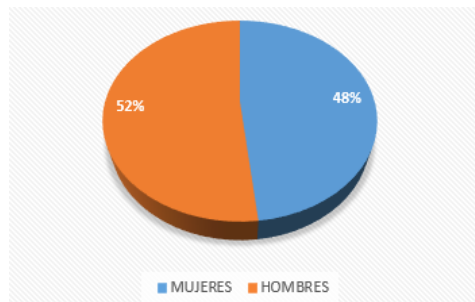
El 98,06% de las personas que la conforman tienen contrato indefinido. El detalle de la plantilla indefinida es la siguiente:



NOVOBANCO

Como se puede observar la plantilla de NOVOBANCO se distribuye en un 48,24% de mujeres y un 51,76% de hombres.

El 100% de las personas que la conforman tienen contrato indefinido. El detalle de la plantilla indefinida es la siguiente:



PERSONAS EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

BANKOA

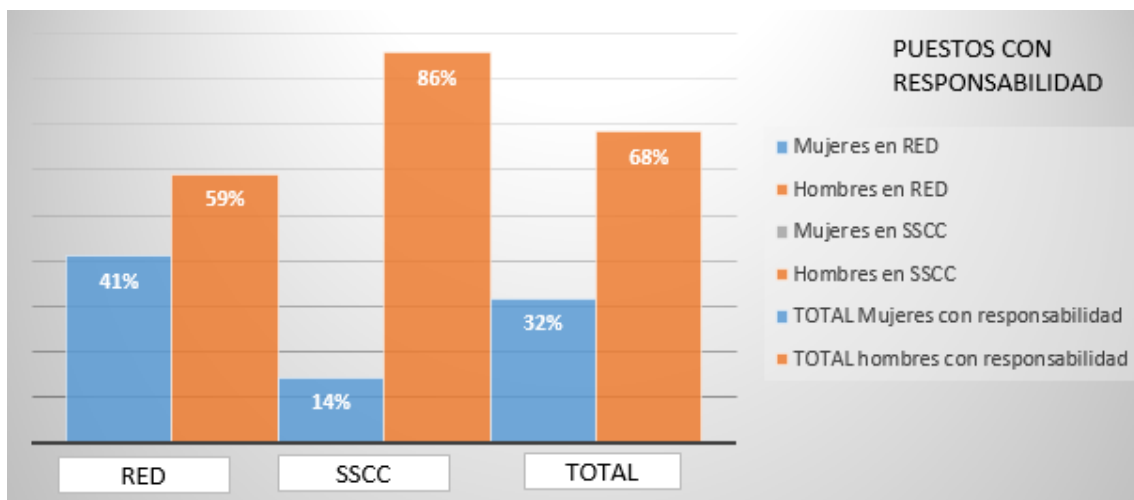
En BANKOA, de la plantilla de mujeres únicamente el 15% de ellas tiene puestos con responsabilidad frente al 31% de la plantilla masculina, suponiendo únicamente el 32% de los puestos de responsabilidad de la Entidad (frente al 68% de los hombres).

En sus servicios centrales (SSCC) el 47,62% de su plantilla son mujeres pero, de éstas, únicamente el 2,86% tienen puestos de responsabilidad. Los hombres son el 52,38% de las

personas de SSCC, pero en su caso, el 17,14% de ellos, tienen puestos de responsabilidad. Ello supone que únicamente el 14,29% de los puestos de responsabilidad en SSCC este ocupado por mujeres.

En su red comercial (RED) el 50% de la plantilla son mujeres. De estas, el 10% tienen puestos de responsabilidad. Los hombres son el otro 50% de las personas de RED, pero, en su caso, el 15% de ellos ocupan puestos de responsabilidad. Lo anterior supone que el 41%% de los puestos de responsabilidad en RED están ocupado por mujeres.

Podemos ver el peso de las mujeres y de los hombres en los puestos de responsabilidad en el siguiente gráfico:



NOVOBANCO

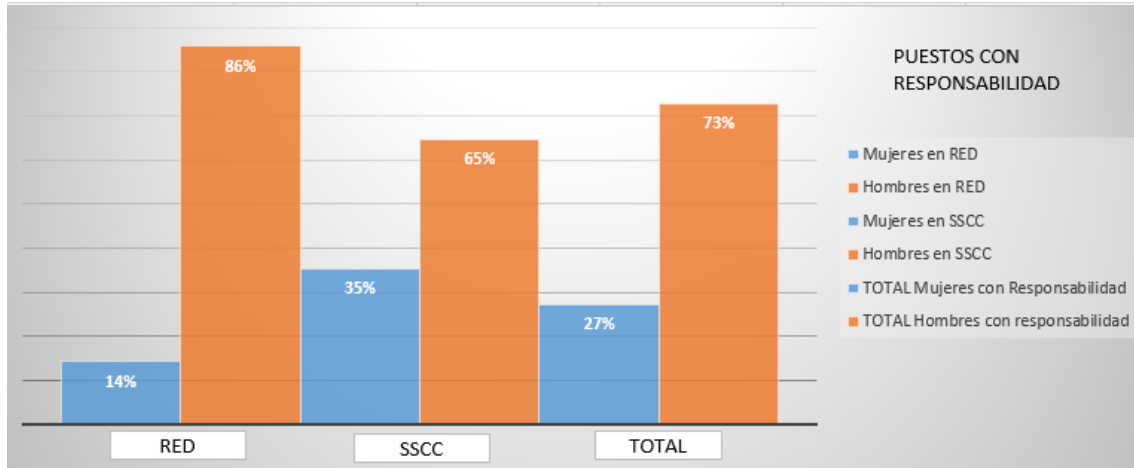
En NOVOBANCO, de la plantilla de mujeres únicamente el 18% de ellas tiene puestos con responsabilidad frente al 45% de la plantilla masculina, suponiendo únicamente el 27% de los puestos de responsabilidad de la Entidad (frente al 72% de los hombres).

En sus servicios centrales (SSCC) el 53,68% de su plantilla son mujeres pero, de éstas, únicamente el 12,63% tienen puestos de responsabilidad. Los hombres son el 46,32% de las personas de SSCC, pero en su caso, el 23,16% de ellos, tienen puestos de responsabilidad. Ello supone que únicamente el 35,29% de los puestos de responsabilidad en SSCC este ocupado por mujeres.

En su red comercial (RED) el 41,33% de la plantilla son mujeres. De estas, el 4% tienen puestos de responsabilidad. Los hombres son el 58,67% de las personas de RED, pero, en su caso, el

24% de ellos ocupan puestos de responsabilidad. Lo anterior supone que únicamente el 14,29% de los puestos de responsabilidad en RED están ocupado por mujeres.

Podemos ver lo anterior en el siguiente gráfico:



RETRIBUCIONES

BANKOA

En BANKOA en la Media de la retribución entre mujeres y hombres se observa una brecha de un 25,07%, mientras que la Mediana se sitúa en un 18,71%.

NOVOBANCO

En NOVOBANCO en la Media de la retribución entre mujeres y hombres se observa una brecha de un 26,49%, mientras que la Mediana se sitúa en un 19,62%.