



ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA S.A.

PLAN DE IGUALDAD DE

OPORTUNIDADES

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

(01/01/2016 – 31/12/2020)

1. ACUERDO MARCO
2. MARCOS LEGALES
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. ANTECEDENTES
5. DIAGNÓSTICO PREVIO Y METODOLOGÍA
6. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN
7. ÁREAS DE ACTUACIÓN
 - 7.1. FORMACIÓN EN GÉNERO
 - 7.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
 - 7.3. FORMACIÓN PROFESIONAL
 - 7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL
 - 7.5. RETRIBUCIÓN
 - 7.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
 - 7.7. LENGUAJE Y PUBLICIDAD
 - 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. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN
9. COMISIÓN DE IGUALDAD
10. DEPARTAMENTO RESPONSABLE DEL DESARROLLO DEL PLAN

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. BENEFICIOS SOCIALES (resumen)
- V. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

1. ACUERDO MARCO

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

Por ello, ABANCA no se puede quedar al margen de los avances de la sociedad en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se vienen llevando a cabo en los últimos años, y así y a tenor de ello, el 1 de agosto de 2014, el Consejo de Administración de la Entidad, como uno de sus primeros pasos en esta materia, firmó y aprobó su “Compromiso y Política de Igualdad” que se reproduce a continuación.

Compromiso y Política de Igualdad

ABANCA ha decidido desarrollar los contenidos existentes en sus protocolos de igualdad y en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, lo que supone el compromiso y la aceptación de la **Política de Igualdad**, así como la responsabilidad en todos los niveles de la Entidad para conseguir una igualdad real de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar cualquier sesgo de discriminación por género, que pudiera existir.

La política de igualdad que asume ABANCA conlleva la elevación de los compromisos adoptados en los anteriores protocolos de igualdad de la Entidades que conformaron la Entidad y la mejora constante de las condiciones laborales para todos y cada uno de las/os trabajadoras/es.

Esta política es asumida por la alta dirección y por la totalidad de 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.

Como puntos esenciales de nuestra política de igualdad destacamos los siguientes:

1. La política de igualdad en nuestro Banco es parte integrante de la organización.
2. La responsabilidad en la gestión de la igualdad es compromiso de ABANCA, en todos sus niveles jerárquicos.
3. La Entidad asume el compromiso de formalizar y desarrollar un Plan de Igualdad y acepta cumplir con las disposiciones legales publicadas al respecto. En todo caso, el Plan de Igualdad comprenderá las siguientes materias:

- Acceso al empleo

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- Clasificación profesional
 - Promoción y formación
 - Política retributiva
 - Ordenación del tiempo de trabajo
 - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de género
4. ABANCA se compromete a mejorar las acciones de igualdad y conciliación que de éstas puedan derivarse. Asimismo, se desarrollarán los medios necesarios para que las medidas implantadas en materia de conciliación e igualdad sean conocidas por toda la plantilla.
 5. El Plan de Igualdad es razonable con las políticas de recursos humanos desarrolladas para garantizar el compromiso y bienestar de la plantilla de ABANCA.
 6. ABANCA asume la adopción y difusión de los objetivos de la Política de Igualdad implantada. Además, se dispondrán de los medios humanos y materiales necesarios para la consecución de todos los objetivos de igualdad y conciliación establecidos en la política de Igualdad y conciliación.
 7. Se garantiza la transparencia mediante la participación e información de todas/os las/os trabajadoras/es, así como el deber de información y consulta a la representación legal de los mismos para el sistema de igualdad implantado por ABANCA.
 8. ABANCA garantiza el acceso a todas/os las/os trabajadoras/es una adecuada y suficiente información y formación teórica y práctica en igualdad con la provisión de los recursos necesarios para esta actividad.
 9. El sistema de igualdad establecido por ABANCA será actualizado de forma periódica, adaptándolo al progreso de la técnica y permitiendo la realización de auditorías que muestren el grado de cumplimiento de la política en 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 los trabajadores, con especial atención a los de la mujer y la maternidad.
 11. ABANCA procurará la utilización de un lenguaje e imagen no sexista, tanto en su comunicación interna como externa.

2. MARCOS LEGALES

El objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ABANCA, 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.
- 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.

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/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 23-IX-02, 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.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- 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.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2006-2010)

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 25 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Y especialmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E.23/03/2007) en sus artículos del 43 al 48.

En esta Ley se recoge la posibilidad de que las empresas emprendan acciones en materia de igualdad y el deber de negociar planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de más de 250 personas trabajadoras. Lo que significa establecer medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando las

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación de los tiempos de trabajo, o prevenir el acoso sexual, entre otras medidas.

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

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, convencional y la derivada de acuerdos en vigor entre la empresa y la representación sindical del personal, se atenderá a la que sea más favorable para el personal de ABANCA.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La aplicación de las medidas y actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ABANCA, se extenderá a todos los centros de trabajo y sucursales (urbanas, rurales y oficinas principales) que ABANCA pueda tener en territorio español.

Los contenidos de este Plan no entran en colisión con legislaciones autonómicas que al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se puedan publicar en las comunidades autónomas.

La entrada en vigor del presente Plan de Igualdad se producirá al día siguiente de su aprobación por los órganos de gobierno de la Entidad.

4. ANTECEDENTES

El Plan de Igualdad de ABANCA tiene como fuentes los Planes de Igualdad vigentes en dos de las entidades de origen, Caixa Galicia y Caixanova. A partir de dichos planes y desde el año 2011, la Entidad ha venido negociando el presente Plan de Igualdad con la Representación Legal de los Trabajadores.

De forma resumida y cronológicamente, son de destacar los siguientes hitos:

- Se dota a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de un Reglamento de Organización y Funcionamiento (2011).
- Se firma el Catálogo de Medidas de Conciliación de la Entidad (15 de septiembre de 2011).
- Se crea un documento de actuaciones y medidas en el ámbito de la Violencia de Género (2011).
- Se define un borrador 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”*.
- En el Consejo de Administración del 01/08/2014 la Dirección de la Entidad establece su Compromiso con la Política de Igualdad, así como la responsabilidad en todos los niveles de la misma para conseguir una igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier sesgo de discriminación por género que pudiera existir.

5. DIAGNÓSTICO PREVIO Y METODOLOGÍA

ABANCA, en el marco de la elaboración de su Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ha realizado previamente un diagnóstico de género sobre la propia entidad. El objeto del diagnóstico fue doble:

- En primer lugar recopilar información básica cuantitativa sobre situación y posición de mujeres y hombres en la Entidad y de la igualdad propiamente en el ámbito laboral; y
- 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 medidas acordadas.

En el diagnóstico se indagó en los siguientes ámbitos:

- 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 en el ejercicio 2013 y 2014, 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 género
- las retribuciones por grupos y niveles
- las bajas en el último año (temporales, permisos y tipos)
- las demandas y necesidades relacionadas con la igualdad y con la conciliación
- las necesidades y medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, 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 para el plantilla
- la postura de la Entidad y de la plantilla hacia la igualdad (compromiso, conocimiento, aportaciones, resistencias...)
- la prevención de riesgos laborales
- el tratamiento del acoso

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- el lenguaje no sexista o inclusivo
- el sistema de indicadores (desagregado por sexo) de la propia Entidad

Los resultados más significativos de dicho diagnóstico mostraron una plantilla equilibrada en el número de mujeres y hombres (49,91% y 50,09%, respectivamente) derivada de la mayor contratación de mujeres en los últimos años y de los procesos de regulación de empleo llevados a cabo que han supuesto la extinción mayoritaria de contratos del personal con mayor edad. No obstante lo anterior, todavía se mantiene una segregación vertical en determinados grupos y niveles en los que las mujeres cuentan con menor presencia y que muestran la necesidad de seguir avanzado en este sentido.

Con respecto a las edades de la plantilla, la mayor parte se sitúa en la franja de edad de entre 30 a 45 años, estando ésta equilibrada. Se observa una plantilla mayoritaria de hombres a partir de los 46 años y de mujeres hasta los 29 años.

En la distribución de la plantilla por tipo de contrato, se constata que la práctica totalidad tiene contrato indefinido a tiempo completo. Es de destacar una mayor presencia femenina en los contratos temporales.

La distribución de la plantilla por antigüedad, está equilibrada. Actualmente un poco más del 40% tiene una antigüedad comprendida entre los 4 a 10 años.

En cuanto a los niveles retributivos, se observa que los niveles más altos de la organización están ocupados por hombres. El equilibrio se observa en los ascensos por antigüedad y por oposiciones, y el desequilibrio a favor de los hombres, en los nombramientos por decisión empresarial, que se incrementa cuanto mayor es el nivel de responsabilidad.

En líneas generales, se observa el mantenimiento de la convergencia a la igualdad entre mujeres y hombres destacando los siguientes ejemplos:

- Una presencia femenina equilibrada en la plantilla Entidad.
- Mayor número de promociones de las mujeres de la plantilla frente a los hombres de la misma, pero siendo mayor el porcentaje de promociones de hombres en los puestos de mayor responsabilidad.
- Pese a la situación actual, el ligero incremento del número de mujeres en prácticamente todos los niveles retributivos de la Entidad.
- Una mayor igualdad salarial debido al sistema retributivo implantado en la Entidad.
- La oferta y uso de los instrumentos de conciliación existentes en la Entidad: excedencias, permisos, reducciones de jornada..., observándose un mayor uso de las medias por parte de las mujeres.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- El uso generalizado del permiso de paternidad.
- 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 (aunque la diferencia sea anecdótica).
- Mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad frente a los resultados de las entidades de origen y mantenimiento de los mismos en una situación de contracción del negocio.

No obstante siguen existiendo aspectos susceptibles de mejora en los que, a raíz del presente informe, se ha de continuar trabajando dada la poca evolución de los mismos:

- Mejorar el contenido cualitativo de la formación de las mujeres de la Entidad.
- Impulsar la formación de Igualdad en este ejercicio.
- Fomentar la corresponsabilidad de los hombres.
- Aumentar la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

6. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Avanzar hacia la consecución de una igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad.

El Plan de Igualdad de ABANCA constituye un conjunto ordenado de medidas 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, se establecieron unas conclusiones generales y las áreas de mejora en las que se va a implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Se establecen para cada área de actuación, de forma que sean progresivos y coherentes con el objetivo general del Plan de Igualdad.

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 acciones previstas en el Plan, así como la comprobación del proceso de desarrollo y del grado de consecución del objetivo establecido para cada acción.

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN

7.1. FORMACIÓN EN GÉNERO

7.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

7.3. FORMACIÓN PROFESIONAL

7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

7.5. RETRIBUCIÓN

7.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

7.7. LENGUAJE Y PUBLICIDAD

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

ÁREA DE ACTUACIÓN

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. En estos últimos años, en colaboración con las administraciones públicas, ABANCA inició ya la formación específica en género del personal de Capital Humano, pero esta importante labor debe continuar y extenderse a todo el personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar y formar al personal en temas de género e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en consonancia y con la profundidad y alcance que requieran los contenidos de su departamento, puesto, grupo y nivel.

ACTUACIONES

1. Diseñar un plan de formación interno de género e igualdad que garantice la inclusión de dichas materias en la programación anual de la oferta formativa interna que da la Entidad. Dicho diseño e implantación deberá iniciarse con la firma del Plan de igualdad y deberá estar adaptado a los diferentes departamentos, puestos de responsabilidad, grupos y niveles (especialmente a los departamentos de Capital Humano, Estadística y Comunicación, y a los cargos directivos, de responsabilidad, de Auditoría y de Capital Humano, personal orientador, con poder decisorio o que lleva a cabo procesos de selección y formación, personal de estadística y comunicación). A título orientativo, dicho plan de formación debería abarcar los siguientes temas: mecanismos y herramientas empresariales a favor de la igualdad, discriminaciones directas e indirectas y acciones positivas, gestión de la diversidad, gestión de la igualdad, la igualdad como un factor de calidad, indicadores de sexo y género, lenguaje no sexista o inclusivo, publicidad no sexista, responsabilidad social empresarial en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, nuevos usos del tiempo, género y prevención de riesgos, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, liderazgo y empoderamiento de las mujeres, etc. (o bien también la Entidad podrá facilitar la asistencia a formaciones específicas en esta materia ofrecidas por otros organismos).
2. Formar especialmente en lenguaje y publicidad no sexistas, al personal de Capital Humano, Comunicación, Estudios e Informes, Estadística y Sistemas Informáticos.
3. Permitir y facilitar la solicitud de 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

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- decisorio o que lleva a cabo procesos de selección y formación, personal de estadística y comunicación.
4. Motivar, incentivar y fomentar la participación de hombres en las diferentes formaciones de género e igualdad (por ejemplo, dando preferencia en caso de empate de solicitudes y siendo animados personalmente por las personas responsables de la formación).
 5. En la selección, contratación, promoción, formación y en el caso de subcontratación de servicios, valorar, fomentar (por ejemplo, dando preferencia) e informar de la conveniencia de que el personal que va a desarrollar la actividad, tenga formación en materia de género e igualdad, incorpore criterios de igualdad y además emplee las herramientas y metodologías más acordes con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, allí donde sea pertinente (especialmente en los procesos de selección de personal, contratación de estudios y/o informes y publicidad).
 6. En las nuevas incorporaciones a la Entidad, en los cursillos vestibulares de entrada, incluir cuestiones de género e igualdad, y dar a conocer el propio Plan de Igualdad.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuaciones 1 y 2 durante el año 2016

Resto de actuaciones durante todo el Plan

DESTINADO A: Toda la Entidad

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Plan de formación de género e igualdad en la programación anual de formación
- Nº personas formadas/cursos realizados
- Cursos realizados/Dpto./cargos directivos y de responsabilidad
- Formación lenguaje y publicidad/departamentos/puestos

ÁREA DE ACTUACIÓN

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 grupos o niveles más altos de la Entidad para procurar así ir disminuyendo todavía más la actual segregación vertical que afecta en particular a las mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Avanzar en la consecución de la configuración de una plantilla en la cual la presencia de mujeres y hombres sea lo más equilibrada posible, lo que significa una representación, bien de mujeres, bien de hombres, no mayor ni menor de 40%-60%, en el total de la plantilla o en función de 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 las denominaciones de puestos para que sean neutras.
2. Revisar y valorar las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
3. Especificar en las ofertas de empleo los requisitos del puesto y el perfil requerido.
4. Sensibilizar, informar y formar al personal que interviene directa o indirectamente en los procesos de selección y contratación, de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sigue la Entidad, del significado de la aplicación práctica del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y darle a conocer específicamente el propio Plan de Igualdad, garantizando la participación por lo menos de una persona con conocimientos específicos de género e igualdad en dichos procesos.
5. En los procesos de selección externo, a efectos de escoger aquellas candidaturas que cumplan los requisitos mínimos establecidos para el puesto y, con carácter previo a la entrevista personal, se manejarán los datos de las personas presentadas sin el nombre ni indicación de sexo.
6. Emplear los canales y medios de comunicación más adecuados para que las ofertas de empleo lleguen proporcionalmente más al sexo con menor presentación en el puesto, departamento, grupo y nivel de que se trate la oferta.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

7. Garantizar que en las entrevistas de selección de personal (mediante elaboración de una guía de entrevista, la formación, sensibilización e información del personal, la revisión de formularios, etc.) no se pregunten cuestiones no vinculadas al desempeño del cargo y relacionadas con situaciones personales de los hombres y de las mujeres (en particular) como, por ejemplo, número de hijos o hijas, personas dependientes a cargo, estado civil, vida sentimental. Asimismo no se tendrán en cuenta en los criterios de selección de un modo negativo la edad reproductiva de las mujeres y se revisará la baremación de méritos y capacidades para que no incluya criterios aparentemente neutros pero que supongan posibles discriminaciones indirectas para mujeres u hombres (ajustándose a las características objetivas del puesto y sus exigencias).
8. Identificar los posibles obstáculos que dificultan la contratación profesional de mujeres y hombres en los puestos donde pudiese haber subrepresentación, para evitarlos en el futuro, incluyendo, de ser necesarias, acciones positivas para eliminarlos o minimizarlos.
9. A igualdad de idoneidad ABANCA promoverá la contratación de la persona del sexo que esté subrepresentado en el mismo puesto y nivel de responsabilidad.
10. 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

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuaciones 1 en el primer trimestre del 2016

Actuación 2 y 7: en el segundo semestre del 2016

Actuación 8: anualmente

Actuaciones 3, 4, 5, 6, 9 y 10: durante la vigencia del Plan

DESTINADO A: Capital Humano

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Denominaciones de los puestos.
- Tareas asignadas a cada puesto y valoraciones.
- Información en las ofertas de empleo.
- Canales y medios de comunicación utilizados.
- Guía de entrevista.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- Baremación de méritos y capacidades.
- Informe sobre identificación de obstáculos a puestos subrepresentados y acciones positivas aplicadas.
- Convocatorias/nº de personas presentadas/seleccionadas/contratadas.
- Contrataciones realizadas a favor del sexo menos representado.

ÁREA DE ACTUACIÓN

7.3. FORMACIÓN PROFESIONAL

ABANCA oferta anualmente un amplio abanico de cursos (comercialización, fiscalidad de productos, gestión y dirección de equipos, préstamos, etc.). Aunque en la mayoría de acciones formativas la participación es similar, se perciben algunas diferencias significativas en la formación a la que optan mujeres y hombres. En algunos casos la respuesta viene dada por el departamento, grupo y nivel que ocupan mujeres y hombres o por intereses particulares, condicionados inconscientemente por las percepciones de género de la propia plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar una formación que facilite la promoción y los ascensos de mujeres a aquellos departamentos, puestos y niveles donde están subrepresentadas.

ACTUACIONES

1. Fomentar (informando y animando personalmente) la participación de las trabajadoras y de los trabajadores en aquellos cursos de formación que les faciliten la promoción a departamentos, puestos, grupos y niveles donde tengan subrepresentación.
2. Establecer cuáles son los cursos necesarios de formación para promocionar o ascender a cada puesto/nivel.
3. En los proyectos cantera de la Entidad, se ofertarán las plazas de cada curso por sexos, de forma inversamente proporcional al % de mujeres y hombres que haya en cada puesto/nivel. En caso de no cobertura de las plazas ofertadas por falta de solicitud de las personas del sexo menos representado, se adjudicarán las plazas disponibles al resto de solicitantes.
4. Diseñar itinerarios formativos por puestos.
5. Potenciar el uso de nuevas tecnologías y el aprendizaje virtual. Ofertar cursos de formación on-line y semipresenciales.
6. Invertir en el reciclaje y puesta al día de aquellas personas 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.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

7. En situaciones de excedencia, definir mecanismos que garanticen y faciliten la participación en procesos formativos, si la persona trabajadora así lo desea, y que sean compatibles con su situación de excedencia.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuaciones 2 y 4 primer semestre 2016

Resto de actuaciones durante la vigencia del Plan

DESTINADO A: Plantilla

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Relación de cursos para puestos/nivel.
- Itinerarios formativos por puesto.
- Nº de personas solicitantes de cada curso/nº de personas que realizaron cada curso.

ÁREA DE ACTUACIÓN

7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Si bien en los últimos años se ha avanzado en las desigualdades de representación de género en ABANCA, igualando el número de hombres y mujeres en la plantilla, la incorporación y promoción de las mujeres a puestos de niveles más altos y de mayor reconocimiento no lo ha sido en igual proporción que en los hombres, detectándose aún una segregación vertical.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Incluir criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus promociones y carreras profesionales.

Avanzar en la consecución de una plantilla equilibrada en los niveles más altos y en los puestos de responsabilidad.

ACTUACIONES

1. Garantizar que el personal a cargo de los procesos de promoción y del 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 género e igualdad en dichos procesos.
2. Identificar los posibles obstáculos que dificultan o impiden la promoción profesional de las mujeres a puestos de responsabilidad donde puedan estar subrepresentadas para evitarlos en el futuro, incluyendo, de ser necesarias, acciones positivas para eliminarlos o minimizarlos.
3. En los procesos de promoción profesional interna (en la selección, planificación y gestión de los recursos humanos, en la selección de personal joven, en los pronósticos de las necesidades en cuanto a perfiles del futuro, promociones, movimientos internos, etc.) fomentar la promoción del sexo que pudiera estar infra-representado en el desarrollo de su promoción y carrera profesional.
4. 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 pueda tener a su cargo personas menores o mayores dependientes.
5. Se procurará dar publicidad a todos los puestos vacantes para que toda la plantilla tenga la oportunidad de concurrir.
6. Establecer los requisitos necesarios para promocionar a cada puesto con criterios objetivos y medibles.
7. Diseñar planes de carrera individualizados.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

8. A igualdad de condiciones de idoneidad, se optará por la promoción del sexo con menor representación en función de los departamentos, puestos, grupos y niveles de la Entidad.
9. Con respecto a la distribución de la plantilla por niveles en 2014, se pretende establecer una mejora mínima del 1% en la representación del sexo minoritario entre los niveles I al V y de un 2% entre los niveles I al VII.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuación 2: anualmente

Actuaciones 6 y 7: primer semestre 2016

Actuación 9: se medirá a 31/12/2020

Resto de actuaciones: durante todo el Plan

DESTINADO A: Plantilla

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Informe sobre identificación de obstáculos a puestos subrepresentados y acciones positivas aplicadas.
- Publicidad de las vacantes.
- Determinación de los requisitos de departamentos/puestos.
- Diseño de itinerarios profesionales.
- Nº de promociones/nivel/ puesto.
- Nº de candidaturas presentadas y seleccionadas en función del puesto /nivel.
- Promociones/ascensos realizados a favor del sexo menos representado.

ÁREA DE ACTUACIÓN

7.5. RETRIBUCIÓN

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.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la no discriminación salarial para los dos sexos, regulando una política retributiva clara y transparente.

ACTUACIONES

1. Garantizar que en el sistema de retribución por objetivos se tienen en cuenta como periodos trabajados, los períodos de las licencias por maternidad, paternidad y lactancia, así como las reducciones de jornada por cuidado de familiares.
2. A las personas cuyo contrato de trabajo esté suspendido por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de 12 meses, adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente o simple, y 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.
3. 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 ésta 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.
4. Cuando la trabajadora pase a una situación de 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.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

5. Revisar anualmente los criterios de concesión de los complementos salariales establecidos para evitar criterios de valoración de méritos y de desempeño que puedan estar favoreciendo inconscientemente de forma mayoritaria a un sexo frente al otro, así como los puestos y/o niveles mayoritariamente ocupados por uno de los sexos, estableciendo medidas correctoras en caso de ser necesario.
6. Revisar anualmente la posible concentración de complementos en determinados puestos o niveles y establecer medidas correctoras en caso de ser necesario.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuaciones 1, 2, 3 y 4: durante el Plan.

Actuaciones 5 y 6: primer semestre 2016 y después anualmente.

DESTINADO A: Plantilla

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Criterios de concesión de los complementos y medidas correctoras aplicadas.
- Vinculación establecida de los complementos con los puestos.
- Revisión de la concentración de complementos y medidas correctoras aplicadas.

ÁREA DE ACTUACIÓN

7.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Se procurará 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

Promover entre la plantilla la conciliación de su vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de los hombres.

ACTUACIONES

1. La Entidad dará a conocer, divulgará e informará de los principales medios, medidas, servicios y recursos existentes de apoyo a la conciliación, creando para ello un espacio en el Portal Interno de ABANCA.
2. Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad y la conciliación.
3. Se garantizará la cobertura externa (mediante contratación eventual o interna) de los permisos por maternidad, paternidad y lactancia acumulada. Se cubrirán también las bajas por embarazo de riesgo siempre que la oficina o departamento lo comunique a Capital Humano. La cobertura se realizará en el plazo máximo de una semana desde la fecha de comunicación a Capital Humano.
4. Se creará un mecanismo mediante el cual al solicitar el permiso por nacimiento de hija o hijo, automáticamente aparecerá el permiso por paternidad, la semana de ampliación y los cuatro días de permiso retribuido para tener opción a teclearlos.
5. Garantizar que el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción, la acogida y los permisos para los cuidados de personas dependientes, no son causas indirectas de exclusión en la renovación de contratos, participación en procesos de selección, presentación de candidaturas, o propuestas de ascensos, extendiendo a todo el personal, sin hacer diferencias por sus circunstancias contractuales laborales o por el tipo de uniones (matrimonio / pareja de hecho registrada), las medidas, mecanismos, medios y servicios de conciliación que adopte la Entidad.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

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 minimizar las repercusiones que pueda surtir en la antigüedad, promociones de nivel, beneficios sociales y otros, asimilando en estos casos los períodos no trabajados por motivos de conciliación de la vida familiar debidamente acreditados a la situación de alta.
7. Mantenimiento de un catálogo de medidas de conciliación 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. En el catálogo de ABANCA (anexo III) se contemplan medidas en:
 - Flexibilidad horaria
 - Reducción de jornada
 - Vacaciones
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Lactancia
 - Cesión de los permisos de maternidad y lactancia
 - Traslados
 - Permisos retribuidos
 - Permisos no retribuidos
 - Excedencias
 - Parejas de hecho.
8. Crear un espacio en la Web desde el cual el departamento de Asesoría Laboral asesore e informe sobre la normativa legal existente, mejoras, formularios, etc.
9. Conocer las necesidades de la plantilla en materia de conciliación (espacio en la Web donde se puedan recoger sugerencias, etc.).
10. Velar por el cumplimiento de la jornada laboral y el horario establecido en el Convenio Colectivo y en el Pacto Laboral de 26 de diciembre de 2014, haciendo un seguimiento de los motivos que originen la extensión de la jornada laboral.
11. Concienciar a la plantilla y especialmente a las personas con responsabilidades directivas, de que evitar los tiempos de presencia en el puesto de trabajo ayuda a conciliar la vida laboral, personal y familiar y sensibilizar en orden a la optimización de la gestión del tiempo.
12. 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.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuaciones 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 11 durante todo el Plan.

Actuaciones 2, 9, 10: anualmente.

DESTINADO A: La plantilla

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Acciones sensibilización corresponsabilidad y conciliación/nº personas de la plantilla.
- Nº maternidades, paternidades y lactancias/nº contratos eventuales.
- Análisis de jornada y horario establecido.
- Acciones de sensibilización/puestos de responsabilidad.
- Bajas temporales, permisos y excedencias por motivos familiares.

ÁREA DE ACTUACIÓN

7.7. LENGUAJE Y PUBLICIDAD

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

Procurar el uso de un lenguaje y publicidad no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la Entidad.

ACTUACIONES

1. Sensibilizar e informar sobre las consecuencias negativas para las mujeres y los hombres del empleo de un lenguaje sexista o no inclusivo, y del caso contrario (de las consecuencias positivas para las mujeres y los hombres del empleo de un lenguaje no sexista o inclusivo) mediante, por ejemplo, la divulgación de los programas on-line ya existentes de correctores ortográficos de uso no sexista o inclusivo del lenguaje, o de las numerosas publicaciones oficiales al respecto.
2. Ir revisando y corrigiendo los modelos de documentación interna y externa de la Entidad, como, por ejemplo, los modelos de talonarios, cheques, pagarés, contratos y cláusulas, cartas comerciales, escrituras de apoderamiento y de hipotecas, boletas de ingresos y reintegros, seguros, normas internas, aplicaciones de cajeros, Portal del Empleado, etc.
3. Garantizar que en las ofertas de empleo y en su divulgación se use un lenguaje no sexista o inclusivo 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 un lenguaje no sexista o inclusivo, y no se usen imágenes fuertemente 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. Informar a las empresas con las que la Entidad establezca relaciones externas, de la necesidad del empleo de un lenguaje no sexista.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: durante la vigencia del Plan.

DESTINADO A: La plantilla

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- Acciones de sensibilización utilización lenguaje no sexista.
- Revisión modelos y documentación interna.
- Revisión ofertas de empleo.
- Revisión campañas publicitarias.

ÁREA DE ACTUACIÓN

7.8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cuando analizamos la Salud Laboral desde la perspectiva de género, queremos que se tenga en cuenta el papel crítico que las condiciones sociales, culturales y las relaciones de poder entre hombres y mujeres desempeñan en la protección y promoción o en el menoscabo de su salud.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales.

ACTUACIONES

1. Revisar los protocolos vigentes para verificar que contemplen la perspectiva de género.
2. Revisar y actualizar las fichas de riesgos laborales específicos de los puestos de trabajo, con el fin de establecer si existe una correcta adaptación de los mismos en situaciones de maternidad y lactancia.
3. Establecer un protocolo de actuación en caso de embarazo, parto reciente y lactancia natural, al alcance de todas las trabajadoras, en el que se incluya información sobre las recomendaciones por puesto de trabajo. Asimismo, se les facilitará la fuente donde puedan recabar información sobre las prestaciones que les correspondan. En la elaboración de dicho protocolo de actuación participarán los firmantes del Presente Plan de Igualdad.
4. 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 adaptaciones a las que podría ser susceptible su puesto de trabajo, así como la normativa laboral aplicable a tal efecto.
5. Dar publicidad en el Portal interno de la guía de Salud Laboral para la mujer embarazada y en período de lactancia.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuaciones 1, 2 y 3 primer semestre 2016.

Actuaciones 4 y 5: durante la vigencia del Plan.

DESTINADO A: Todo el personal.

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral, PRL

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Protocolos vigentes y fichas de riesgos.
- Protocolo de actuación.
- Información a las trabajadoras.
- Publicación en el Portal.

ÁREA DE ACTUACIÓN

7.9. ACOSO MORAL¹, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Dos de las entidades de origen, Caja de Ahorros de Galicia y Caja de Ahorros de Vigo, Ourense y Pontevedra aprobaron sendos protocolos para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo, 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 tanto no se apruebe un nuevo 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* ABANCA, en el marco de un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores se ha acordado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la aplicación del Protocolo de origen Caja de Ahorros de Galicia.

OBJETIVO

Garantizar un entorno laboral libre de violencia laboral, promoviendo condiciones de trabajo que eviten la violencia laboral y elaborar un procedimiento específico para su prevención y para dar cauce a las posibles denuncias que se puedan producir en el ámbito de la empresa.

ACTUACIONES

1. Continuar con la negociación del nuevo *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* (ver anexos).
2. Una vez aprobado el nuevo protocolo, dar a conocer y poner en práctica las medidas del mismo.

¹ Si bien las situaciones de acoso moral (*moobing*) se escapan a la materia específica de un plan de igualdad entre mujeres y hombres, para no fragmentar documentos, se ha acordado incluir íntegramente como una actuación del propio Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (01/01/2016-31/12/2020) el *Protocolo de Caixa Galicia 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 será sustituido, en cuanto se acuerde, por el nuevo protocolo para ABANCA.*

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuación 1: Primer semestre 2016.

Actuación 2: Desde el primer semestre y durante la vigencia del Plan

DESTINADO A: Todo el personal.

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Protocolo ABANCA.
- Nivel de aplicación del procedimiento.
- Acciones formativas y/o comunicaciones realizadas y nº de personas, desagregadas por sexo que las han recibido.
- Nº de casos registrados desagregados por sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN

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:

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

ACTUACIONES:

1. Se pondrá en conocimiento de la plantilla que el Departamento de Asesoría Laboral es responsable del asesoramiento y gestión de las medidas sobre violencia de género en el ámbito de ABANCA.
2. Se procederá a la elaboración y publicación de un catálogo que recoja las medidas sobre la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género contempladas en la Ley y en el Plan de Igualdad de ABANCA, encaminado a informar a la plantilla.
3. Acciones de sensibilización y concienciación contra la Violencia de Género. Ej. Acción “Un Selfie contra el mal amor” que se realizará en colaboración con ABANCA Obra Social, las tres universidades gallegas y El Corte Inglés y que será divulgado a toda la Plantilla de ABANCA.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN: Actuaciones 1 y 2: primer semestre año 2016

Actuación 3: durante la vigencia del Plan

DESTINADO A: Toda la plantilla

PERSONAL RESPONSABLE: Asesoría Laboral

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Nº de personas que recibieron la formación.
- Catálogo de medidas.
- Nº de casos registrados y medidas concretas establecidas.
- Informe de los permisos y licencias disfrutados/ trabajadoras beneficiadas.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

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

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del Plan que permite obtener información acerca de su desarrollo y del impacto de las medidas establecidas. Permitirá analizar, entre otras cuestiones:

- La adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos utilizados.
- Incidencias y/o dificultades para implantar las acciones y soluciones aportadas.
- Nivel de ejecución de las acciones establecidas.
- Si son necesarias acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como nuevas acciones que contribuyan a la consecución de los objetivos.
- Plantear la posible corrección de las medidas existentes o la implantación de medidas nuevas.

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. Se realizará anualmente y tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido. En este caso, éstas se incorporarán al Plan y consecuentemente también se incorporarán al diagnóstico de situación los indicadores que la Comisión de Igualdad estime necesarios.

9. 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 así adecuar las medidas a los fines propuestos.

Para ello se creará una “*Comisión de Igualdad de Oportunidades y Acoso sexual*”, en el plazo máximo de dos meses desde la firma del Plan de Igualdad, que estará compuesta con carácter paritario y con representatividad al 50% por representantes de la Entidad y de la representación legal de los trabajadores, que formen parte de la plantilla de la Entidad. Cada sección sindical podrá nombrar hasta dos representantes en la citada comisión y en cuanto a la ponderación del voto de las distintas secciones sindicales, se estará al porcentaje de representación que cada organización sindical ostente en la Entidad en cada momento.

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.

En su seno, y sin perjuicio del compromiso asumido institucionalmente por la Entidad y de las competencias y facultades asignadas a la Comisión de Igualdad, se creará la *Secretaría de la Comisión de Igualdad de Oportunidades*, que actuará por delegación y en representación de la Comisión Paritaria, que tiene, entre otras, las funciones de detectar posibles desigualdades en la entidad y promover y conocer las medidas correctoras y de igualdad que se lleven a cabo.

OBJETIVO

Dar seguimiento a las actuaciones emprendidas y evaluar su impacto en la igualdad entre mujeres y hombres.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

- Conseguir el objetivo del Plan de Igualdad.
- Interpretar el Plan de Igualdad.
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación e interpretación del Plan y su resolución.
- 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 actualización del diagnóstico de situación, con el fin de conocer la evolución de los objetivos establecidos en cada área de actuación.
- Realizar el seguimiento de las acciones establecidas.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- Corregir, si fuera necesario, las acciones establecidas, tras realizar el seguimiento del Plan.
- Realizar la evaluación del Plan.
- Realizar con carácter anual un informe de seguimiento y medición que dé cuenta de la situación de partida identificada en el diagnóstico (datos e indicadores desagregados por sexo), las medidas fijadas, las medidas 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.
- Hacer público (y divulgar internamente) el informe de seguimiento, salvo las actuaciones sometidas al deber de confidencialidad de la legislación vigente.
- La persona que ocupe la Secretaría de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Acoso sexual tendrá acceso a las convocatorias de los cursos de formación programados (tanto al programa de contenidos como al número de asistentes propuestos por sexo para cada curso), pudiendo hacer sugerencias al respecto.
- Introducir nuevas acciones, si fuera necesario, tras la evaluación del Plan.
- 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.

REUNIONES

La Comisión se reunirá con carácter ordinario como mínimo semestralmente para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, anualmente para evaluar su progreso y a la finalización del Plan para realizar la evaluación final.

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias a solicitud de una de las partes, debiendo solicitarlo por escrito e indicando los puntos a tratar en el Orden del Día.

10. 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 a Asesoría Laboral.

ANEXOS

Los anexos relacionados a continuación quedan integrados dentro del presente Plan de Igualdad formando un cuerpo único.

- 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. BENEFICIOS SOCIALES (resumen)**
- V. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS**

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 2/2015, de 23 de octubre, 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

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

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:

- Chantaje 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.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

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**²: 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 representa) o tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- **Acoso horizontal**, realizado por personas de igual categoría jerárquica, es decir, por compañeros y/o compañeras.
- **Acoso ascendente**, 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:

²También llamado *moobing*.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- 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 tramite 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 **cautelariamente 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

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

- 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 funcionalidad 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 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.

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

- Certificación de la orden de protección o de la medida cautelar, o testimonio o copia autenticada por la secretaría judicial de la propia orden de protección o de la medida cautelar.
- Sentencia de cualquier orden jurisdiccional de protección que declare que la mujer sufrió violencia de género.
- Certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios de la Administración pública autonómica o local.
- Certificación de los servicios de acogida de las Administración pública autonómica o local.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.

OBJETIVO

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

ACTUACIONES

Se pondrá en conocimiento de la plantilla que el Departamento de Asesoría Laboral es responsable del asesoramiento y gestión de las medidas sobre violencia de género en el ámbito de ABANCA.

Se procederá a la elaboración y publicación de un catálogo que recoja las medidas sobre la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género contempladas en la Ley y en el Plan de Igualdad de ABANCA, encaminado a informar a la plantilla.

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 de las mujeres víctimas de violencia de género. Estas medidas quedarán sin efecto en el momento en que la víctima de violencia de género retire la denuncia y dicha orden judicial de protección quede sin efecto o mientras se están sustanciando los recursos.

1.- JORNADA

Se 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 contemplada en el catálogo de medidas de conciliación.

Cuando la trabajadora haya necesitado reducir su jornada de trabajo por ser víctima de violencia de género, 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.

En el año en que la trabajadora sea declarada víctima de violencia de género ésta, previa autorización de Asesoría Laboral, podrá modificar sus vacaciones aun habiendo sido fijadas con anterioridad.

2.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Se podrá suspender su contrato de trabajo con ABANCA por un periodo de hasta 6 meses, prorrogables por requerimiento judicial por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18.

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.

3.- PERMISO ESPECIAL RETRIBUIDO

Se tendrá derecho a un permiso especial retribuido por un máximo de 30 días naturales al año, previa solicitud justificada.

4.- EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora que sea víctima de violencia de género tendrá derecho a un período de excedencia de duración de dos años.

En este supuesto, 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 éste 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.

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.

5.- TRASLADOS

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando servicios, tendrá derecho a su traslado inmediato, teniendo 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.

6- CONDICIONES ESPECIALES EN PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género que presten sus servicios en ABANCA tendrán a su disposición los siguientes beneficios en materia de préstamos y anticipos:

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

Ante situaciones de necesidad y debidamente acreditadas, trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la aplicación de carencia del capital pendiente, o carencia de capital e intereses pendientes por un máximo de 6 meses, de aplicación a las operaciones de activo vigentes en el momento del hecho causante de la necesidad.

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 3.000 euros aún 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 al 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.

7.- 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.

8.- FORMACIÓN

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

9.- COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

Cuando la trabajadora pase a una situación de 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 DE CONCILIACIÓN ABANCA

1. FLEXIBILIDAD HORARIA
2. REDUCCIONES DE JORNADA
3. VACACIONES
4. MATERNIDAD
5. PATERNIDAD
6. LACTANCIA
7. CESIÓN DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y LACTANCIA.
8. TRASLADOS
9. PERMISOS RETRIBUIDOS
10. PERMISOS NO RETRIBUIDOS
11. EXCEDENCIAS
12. PAREJAS DE HECHO

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

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 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.

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 2011-2014, o al que en su día le sustituya. En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal, convencional y la derivada de acuerdos en vigor entre la empresa y la representación del personal, se atenderá a la que sea más favorable para el personal de ABANCA.

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 Cajas de Ahorros, o al que en su día le sustituya, los siguientes derechos:

1.- FLEXIBILIDAD HORARIA

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 con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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, sólo 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.

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 las sesiones de tratamiento de quimioterapia y/o radioterapia. El tiempo dejado de trabajar por tal motivo deberá ser recuperado semanalmente/mensualmente.

2.- REDUCCIÓN DE JORNADA

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien manifieste que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña 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, con disminución proporcional del salario, aunque no llegue al mínimo establecido anteriormente.

2. Tendrá derecho a reducir su jornada laboral, con los límites establecidos en el punto 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. Tendrá derecho a reducir su jornada laboral, en los términos establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, el personal progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave 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 de Previsión Social y de 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.

Para todos estos supuestos serán de aplicación los términos de disfrute establecidos en el Art. 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- VACACIONES

El período de vacaciones podrá ser disfrutado a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia acumulada, incluso si ha transcurrido el año natural.

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

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 el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

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.

4.- MATERNIDAD

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

Con la salvedad del disfrute obligatorio por la madre de las 6 semanas posteriores al parto, los períodos de descanso por maternidad podrán ser disfrutados por uno u otro progenitor en régimen de jornada a tiempo parcial, siempre que ésta 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

5 PATERNIDAD

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

La madre podrá gozar el período pendiente de disfrute de este permiso cuando el padre falleciese antes del disfrute íntegro del mismo o si la filiación paterna no estuviese determinada, mediante acreditación por medio del Libro de Familia.

Los periodos de descanso por paternidad podrán ser disfrutados en régimen de jornada a tiempo parcial, no inferior al 50% de la jornada completa.

6 LACTANCIA

La empleada o el empleado por nacimiento, adopción o acogimiento de un menor de doce meses pueden sustituir el permiso de lactancia 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 podrán acumular a la baja por maternidad.

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

7 CESIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD Y/O LACTANCIA.

Los permisos de maternidad y lactancia podrán ser disfrutados por el otro progenitor en los supuestos y términos contemplados en la legislación vigente en cada momento.

8 TRASLADOS

A la empleada durante el embarazo y al empleado o a la empleada durante la lactancia, 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 la lactancia, 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 física, psíquica o sensorial o a una persona dependiente legalmente reconocida.

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 a su anterior puesto de trabajo tras una baja por maternidad o permiso de paternidad en los mismos términos y condiciones que las existentes legal o convencionalmente antes de la situación.

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

- Embarazo y lactancia.
- Cuidado de personas dependientes.
- Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijas o progenitores.
- Reunificación de la unidad familiar.
- Familia numerosa.

9 PERMISOS RETRIBUIDOS

• Cinco días hábiles en los casos de nacimiento de hijos o hijas, adopción o acogimiento y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de las personas en acogimiento y los parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. 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 desplazamiento el superior a 250 kilómetros a contar desde su residencia habitual.

• Tres días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

Se entiende por desplazamiento el superior a 250 kilómetros a contar desde su residencia habitual.

- Cuatro días hábiles de vacaciones en los supuestos de nacimiento\adopción por hijo o hija. Esta medida se genera en el año de nacimiento o adopción del menor y se podrá disfrutar en los doce meses siguientes al hecho causante.
- 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, la recepción de la notificación oficial autorizando la inscripción.
- 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.
- 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.
- 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 dependientes reconocidas 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.
- 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.
- 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.
- En el supuesto de nacimiento o adopción de menores con discapacidad superior a 33%, así como partos de trillizos, se tendrá derecho a un permiso retribuido del 50% de la jornada para su cuidado, siempre y cuando se acredite que la otra progenitora o el otro progenitor no está disfrutando de un permiso equivalente. Este permiso finalizará a los 9 meses, contados desde la fecha de nacimiento o adopción, iniciándose una vez disfrutado el permiso de maternidad/paternidad o lactancia acumulada, cuya tramitación será preceptiva.
- 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.

10 PERMISOS NO 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 10.3.

10.1 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 el supuesto de adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida. El disfrute de este derecho podrá realizarse de forma fraccionada siempre que concurren circunstancias debidamente justificadas.

En este supuesto no se exigirá periodo mínimo de prestación de servicios en la Entidad y podrá ser solicitado tantas veces como se produzca la causa debidamente acreditada.

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.

10.2 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 dependientes 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.

10.3 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 prórrogas sobre la citada excedencia.

La solicitud deberá ser formulada 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.

10.4 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 de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

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.

10.5 PERMISO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

El personal progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo permanente, podrá disponer de un permiso no retribuido para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave 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.

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

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.

11 EXCEDENCIAS

Sin perjuicio de las garantías previstas en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y en el Art. 57 del Convenio Colectivo se establecen las siguientes excedencias:

11.1 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR A CARGO CON DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL, QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA, HASTA PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

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 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 física, psíquica o sensorial, 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 éste no existiera, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

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.

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.

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.

11.2 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR A CARGO CON DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL, QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA, DE SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

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 física, psíquica o sensorial, 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 éste 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.

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.

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.

11.3 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 éste supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo 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.

Se mantendrán las condiciones especiales para las empleadas y empleados en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

Siempre que sea solicitada, se percibirá la ayuda para estudios de empleadas y empleados regulada en el artículo 60 del Convenio Colectivo.

11.4 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 sólo podrá ser ejercitado una sola vez a lo largo de la vida laboral del empleado o de la empleada.

Se mantendrán las condiciones especiales que se vinieran disfrutando en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

11.5. 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 sólo 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.

11.6 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.

12 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 inscripción en el Registro Público correspondiente o, en aquellas Comunidades Autónomas que no exista registro creado al efecto, mediante manifestación expresa en acta notarial de

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

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

BENEFICIOS SOCIALES (resumen)

Los beneficios sociales que se relacionan a continuación tienen su origen en acuerdos laborales vigentes y no han sido objeto de negociación en el marco del Plan de Igualdad.

1. De carácter retributivo, recogidos en Convenio Colectivo

- + Ayuda de guardería.- Opción de abono en nómina de 925.-€/brutos
- + Ayuda formación de hijos.- Abono en nómina 510.-€/brutos. Si pernocta fuera se duplica el importe.
- + Ayuda de estudios.- Para estudios vinculados con la actividad propia de la Entidad o prevalentes del puesto de trabajo que se desempeñe. Se abona el 90% entre matrícula y libros con un tope de 1.800.-€/brutos

2. Préstamos y Anticipos Laborales, recogido en Reglamento de Préstamos y Anticipos

- + Préstamos para adquisición de vivienda, a tipo mejorado. Importe: 5 anualidades. Tipo de interés: 65% Euribor. Mínimo 1%. Cuantías: importe de la inversión: Cantidad máxima 430.000.-€. Se exige garantía hipotecaria a partir de 216.000.-€
- + Préstamos sociales, para atenciones diversas. Importe: 30.000.-€. Tipo de interés: 2,75%.
- + Anticipos por causas determinadas. Importe máximo 12.000.- € salvo por algunos motivos (reformas hogar, matrimonio, etc.) que son 6 mensualidades brutas (sin incluir prorrateo de pagas extras). Interés: 0%.

3. Oferta Financiera

- + Mejora las condiciones de distintos productos financieros (tarjetas, préstamos, etc.)

4. Previsión Social de Empleados

La Previsión Social de la Entidad se instrumenta a través de un sistema de previsión social apto para la exteriorización de este tipo de compromisos (Plan de Pensiones):

- o Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social en materia de:
 - Jubilación: Aportación Definida*. Se aportar un % del Salario Pensionable (4%-5%)
 - Fallecimiento (viudedad y orfandad).

En el Portal interno (Personas) podrás acceder a la Oficina Virtual del Plan de Pensiones.

* Durante el año 2016 se está a lo dispuesto en el acuerdo laboral del 26/12/2014.

5. Seguros

- ✚ Seguro Colectivo de Vida Empleados. 50% de la prima es abonada por el Banco y el resto lo asume el empleado. Es voluntario para el empleado. Capitales asegurados:
 - Invalidez Total: 12.020.-€
 - Invalidez Absoluta: 24.040.-€
 - Muerte por cualquier causa: 24.040.-€
 - Muerte por accidente: 48.080.-€
 - Muerte por accidente de circulación: 60.101.-€

- ✚ Seguro de Accidentes por Acuerdo Laboral. Es un seguro de accidentes. La prima es satisfecha por el banco. Contingencias cubiertas y capitales asegurados:
 - Fallecimiento: 36.060,73.-€
 - Invalidez Permanente Total (y parcial según parámetro): 84.141,69.-€
 - Fallecimiento por infarto laboral: 12.020,24.-€
 - Fallecimiento/Invalidez en caso de atraco o violencia ejercida por terceros en caso de robo, atraco: 300.000,00.-€

- ✚ Seguro de Salud. La prima de la persona asegurada de ABANCA es en la actualidad al 50% a cargo del Banco. El otro 50% es asumido directamente por ella. Es un beneficio discrecional pudiendo ser suprimido por la entidad en cualquier momento en función de la política que desarrolle (actualmente SANITAS y CASER, a elección de la persona asegurada). Cónyuge y familiares a cargo de retribución flexible, pudiendo sustituirse retribución fija por retribución en especie para hacer frente a la prima por este concepto.

6. Medidas de Conciliación.

Ver. CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

7. Vacaciones

Todo el personal de ABANCA disfrutará de 25 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas, a disfrutar entre el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de cada año. El personal que preste sus servicios en las Islas Canarias, tendrá 2 días hábiles más de vacaciones.

- ✚ Al cumplir 15 años de antigüedad, se concede un día más de vacaciones. Total 26 días laborales.
- ✚ Al cumplir 20 años de antigüedad, se conceden 2 más. Total 28 días laborales.
- ✚ Al cumplir 25 años de antigüedad, se conceden 10 días más de vacaciones a disfrutar en un año. Adicionalmente, se abonará 1 mensualidad (sin prorrateo de pagas) del salario base del Nivel Retributivo V establecido para el ejercicio en que corresponda su asignación (según acuerdo de 21 de junio de 2011).

8. Retribución Flexible

ABANCA pone a disposición de su plantilla el Plan de Retribución Flexible, un sistema de retribución personalizado, de carácter voluntario y de renovación anual, en el que cada empleado/empleada decide cómo quiere distribuir su salario, ya que puede sustituir parte de tu retribución en metálico por determinada retribución en especie: seguro de salud para familiares, clases de inglés o guardería. Permite incrementar el salario neto que percibe gracias a las ventajas que la Ley del IRPF concede a estos productos y servicios. Además te podrás beneficiar de unos precios beneficiosos respecto a los de mercado. A través de la Web de Retribución Flexible www.abanca.micompensacion.com podrá simular la compra de productos y ver cómo afecta a su retribución anual.

ANEXO V

GLOSARIO BÁSICO DE TÉRMINOS

La finalidad de este glosario es facilitar la lectura y comprensión de los contenidos del Plan. Busca contribuir a aclarar los conceptos y aspectos básicos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicables a los entornos laborales; por ello las definiciones y los ejemplos recogidos están adaptados a la realidad de una entidad financiera. Las definiciones aquí empleadas son un compendio de las recogidas en publicaciones de organismos oficiales a nivel europeo, estatal y autonómico³.

Recuérdese que la existencia de un derecho, y el propio derecho en sí mismo, no garantiza su cumplimiento y observación por toda la sociedad, y por ello serán necesarias medidas que refuercen y hagan realidad dicho derecho.

Acción positiva: medidas coyunturales (se mantendrán mientras no estén plenamente conseguidos los objetivos de igualdad de oportunidades) dirigidas a un grupo determinado (directa o indirectamente) que ocupa una posición de desigualdad ante otro. Pretenden suprimir o anticiparse a una desigualdad y compensar las desventajas resultantes. No son lo mismo — y por lo tanto no se deben confundir con ellas — que las medidas de igualdad, de las cuales se benefician todas las mujeres y todos los hombres, toda la sociedad. Implica la creación de un marco de actuación que posibilite igualar o compensar la desigual situación de las mujeres y de los hombres, por ejemplo a través del establecimiento de cuotas.

En el caso concreto del presente Plan de Igualdad de ABANCA, las acciones positivas se incorporan en los ámbitos de selección, formación y promoción del sexo con menor representación. El resto de las actuaciones recogidas en este Plan no son acciones positivas, son medidas de igualdad.

Hay numerosa legislación que ampara las acciones positivas. Basta recordar aquí únicamente que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 11.1. recoge: *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”* Y en el artículo 11. 2. señala que *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

³ En concreto, el presente Plan recoge las definiciones de la publicación de la Xunta de Galicia: Marca Galega de Igualdade (de oportunidades entre mulleres e homes). SGI, 2007.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

Brecha salarial/Diferencia salarial/Desigualdad salarial: se define como la diferencia existente entre la retribución media (es decir, el salario más complementos) masculina y femenina.

Composición equilibrada por sexos: la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Datos desglosados por sexo: recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, indicando si se trata de mujeres o de hombres.

Es este un requisito técnico necesario para poder conocer la realidad cuantitativamente, observando dónde están y lo que hacen las mujeres y los hombres en una empresa y poder valorar así dónde hay grandes diferencias que escondan posibles desigualdades de género.

Contar con información desglosada por sexo no entra en conflicto con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal⁴, ni con la Ley 3/2007, de 15 de marzo, “reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas”⁵ pues lo que busca es saber el número total de mujeres y de hombres (por niveles, por edad, por departamento, por antigüedad...).

Al contar con esta información desglosada, podremos elaborar la variable sexo como una variable cuantitativa descriptiva, que atraviesa las demás variables que se manejen (ser personal fijo o temporal, ser menor de 30 años, tener una antigüedad superior a 10 años, ser parte del equipo directivo, tener algún tipo de discapacidad, poseer estudios superiores, absentismo, productividad, etc.).

Doble jornada: Se denomina doble jornada a la condición a la que se ven sometidas las mujeres, que además de tener que asumir el trabajo productivo, el cual no es mayoritariamente compartido por los hombres, desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral.

Empoderamiento femenino: El término empoderamiento fue acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín, 1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

⁴ (BOE nº 298, de 14 de diciembre de 1999).

⁵ (BOE nº 65, de 16 de marzo de 2007).

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

Equidad de género: La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad como una “igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por eso, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Estereotipos: Ideas y creencias que determinan un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

Género: es el conjunto de características sociales semejantes y diferentes (papel social, modos de andar, de comportarse, atuendo, aficiones, tipo de empleos, uso de espacios, etc.) que la cultura considera adecuadas para cada sexo.

No es lo mismo sexo que género y, por lo tanto, no son sinónimos. El sexo es biológico y el género es social.

El género condiciona y marca nuestro modo social de ser. Por ejemplo, es por cuestiones de género, y no por cuestiones de sexo (dadas por la biología), que las mujeres son consideradas mayoritariamente — y, a su vez, pueden verse a sí mismas — como las más capaces, como las candidatas ideales para la atención al público, como administrativas, responsables de riesgos, subdirectoras, las responsables del cuidado de menores y mayores, etc.

Y en el caso de los hombres, a su vez, son vistos más como directores de sucursales, como miembros de los consejos de toma de decisiones, jefes de área de empresa, etc. Por eso no se deben confundir las habilidades / capacidades aprendidas o desarrolladas inconscientemente en el proceso de socialización y educación con las habilidades / capacidades de una persona concreta, independientemente de su sexo.

Igualdad: derecho fundamental por el cual todas las personas, mujeres y hombres, de todas las edades, etnias, orientación sexual, etc., son iguales (que no idénticas) ante la ley, y merecen el mismo trato (que no idéntico). La igualdad admite las diferencias entre mujeres y hombres, pero lo que no admite es que dichas diferencias se conviertan en una excusa social para discriminar. La búsqueda de la igualdad real entre mujeres y hombres es lo que lleva a las entidades financieras a tomar medidas concretas para su consecución.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

Igualdad formal: igualdad de derecho. Supone la equiparación de los derechos entre mujeres y hombres ante el ordenamiento jurídico.

Es la establecida en la Constitución Española: artículo 14, "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social."

Popularmente, la interpretación literal del término igualdad es lo que ha llevado a pensar que ya no hay situaciones de discriminación (no igualdad), y no comprender así la necesidad de establecer medidas de igualdad.

Igualdad real: situación cotidiana en que se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres.

Muestra cómo a pesar de existir una igualdad legislativa, aún se dan desigualdades que afectan y limitan las posibilidades reales de desarrollo tanto de mujeres como de hombres.

Una situación de igualdad real, por ejemplo en un contexto laboral, sería que no se manejaran o tuvieran en cuenta estereotipos sobre las mujeres y los hombres en los procesos de selección y contratación.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Medidas destinadas a tratar de una manera más favorable al grupo de personas sobre el que recaen las mayores desigualdades para que así puedan tener en la práctica las mismas oportunidades, buscando de este modo corregir las desigualdades existentes.

Lenguaje no sexista: propuesta que procura, respetando siempre las bases gramaticales, el empleo de términos, usos lingüísticos y expresiones lingüísticamente correctas substitutivas de otras, que visibilicen tanto a mujeres como a hombres. Viene recogida y amparada en numerosas legislaciones y por organismos públicos. Se trata, por ejemplo, de:

EMPLEAR	EN VEZ DE
cuadro de personal, plantilla	los trabajadores
el personal	los empleados los trabajadores
la persona acosadora quien acosa	el acosador
personal administrativo	administrativas
la representación sindical	los representantes sindicales
la dirección	el director
la clientela	los clientes

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

Rol de género: papel social que atribuye mayoritariamente y *a priori* a mujeres y hombres unas obligaciones y funciones, papeles sociales, independientemente de sus capacidades y gustos individuales.

Por ejemplo, el rol de género atribuye a las mujeres de nuestra sociedad un doble rol, como trabajadoras y como principales responsables y cuidadoras de las personas mayores y menores y de la casa (papel reproductivo). Mientras, a los hombres les atribuye el papel principal de emplearse a tiempo completo (papel productivo) y los responsabiliza en menor medida de los cuidados. Este modelo sigue siendo el predominante, si bien cada día más mujeres y hombres tratan de compaginar ambos roles.

Segregación ocupacional: situación por la que un grupo concreto de personas (mujeres u hombres) ocupa la mayor parte de unos niveles o categorías determinadas.

Puede ser **vertical** (que normalmente afecta a las mujeres y también es conocida como *el techo de cristal*) u **horizontal** (por ocupaciones y sectores) que afecta a mujeres y hombres. En ABANCA, como en el resto de las entidades financieras, la segregación vertical afecta negativamente a las mujeres, pues hay menos en los puestos de mayor responsabilidad y en los niveles más altos.

Sexo: conjunto de características (semejanzas y diferencias) biológicas que divide la especie humana entre mujeres y hombres.

El hecho de que mujeres y hombres sean semejantes como grupo (con inteligencia, con capacidad de habla...) y diferentes (en los órganos sexuales, en las hormonas, en los grupos cromosómicos...) no debería suponer que dichas diferencias biológicas se puedan convertir en desigualdades en el contexto laboral. Solo hay un hecho de orden natural / biológico que justifica una diferencia de trato: es el caso del embarazo, parto, post-parto y la lactancia natural (que no los cuidados posteriores, entendidos como maternidad y paternidad, y la lactancia artificial). Dichas situaciones están protegidas por ley, pero aun así se debe procurar que nunca se perjudique a las mujeres en estas situaciones, o a las mujeres en general, dada la posibilidad biológica de poder estar en situaciones de embarazo, parto, post-parto o lactancia natural.

Sexo subrepresentado: identifica si son mujeres u hombres quienes tienen un menor o mayor peso estadístico o presencia en un determinado ámbito. Se habla de subrepresentación (de mujeres o hombres) cuando son menos de 40% del total de lo que representan (de la plantilla, de un nivel, en un departamento concreto, etc.), y de sobrerrepresentación cuando son más del 60%.

ABANCA Plan de Igualdad 2016 - 2020

Techo de cristal: superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar