

En Zaragoza, a 21 de Diciembre de 2010

#### **REUNIDOS:**

De una parte, y en representación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja (IBERCAJA), D. José Luis Rodrigo Molla.

De otra, y en nombre y repr<mark>esentación de las siguient</mark>es Secciones y Asociaciones Sindicales constituidas en IBERCAJA:

- Asociación de Cuadros de Ibercaja (ACI), D. Francisco Nieto Peralta y D. José Maria Sancho Sánchez.
- Comisiones Obreras (CCOO), D. Fernando Beguer Tesan y D. José Luis Delatas Pellejero.
- Confederación General del Trabajo (CGT), D. Francisco Javier Del Cerro López y D. Germán Pelegrín Colomo.
- Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA), D. Antonio Gracia Moliner y D. Hugo Pérez Rodríguez.
- Unión General de Trabajadores (UGT), D. José M<sup>a</sup> Fernández Bañeres y D. José Antonio Pellejero Nicodemus.

#### **MANIFIESTAN:**

Que en cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Ibercaja y las secciones sindicales de las asociaciones y secciones arriba indicadas han llevado a cabo diferentes conversaciones y negociaciones para pactar la creación de un Plan de Igualdad que contenga medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y, simultáneamente, colabore en la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados.

The state of the s

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 de la citada Ley de Igualdad, la Dirección de Ibercaja encargó a una despacho independiente la elaboración de un Diagnóstico de Situación que fue elaborado a lo largo del año 2009 y entregado a la representación sindical, iniciándose a partir de entonces la negociación del Plan que ha culminado en el texto definitivo del mismo, que ahora se pacta.

Por otra parte, históricamente, Ibercaja ha estado comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados, como elemento diferenciador que la ha venido caracterizando. Producto de ello fueron los acuerdos de 16 de junio de 2006 y 3 de abril de 2008, que establecían diferentes mejoras de conciliación y el protocolo para tratar los caso de acoso sexual y por razón de sexo, aspectos ambos que se incluyen en el Plan de Igualdad de la Entidad.

Como resultado de todo ello las partes

#### **ACUERDAN:**

**Único:** La aprobación e implantación del Plan de Igualdad de Ibercaja que se adjunta a este documento, en los términos y condiciones que se establecen en el mismo.

Todo lo cual firman las partes en el lugar y fecha indicados al inicio del presente escrito.



## **Dirección de Recursos Humanos**





# Plan de Igualdad

**Comprometidos con las personas** 







# **INDICE**

- I. Preámbulo
- II. Principios rectores
- III. Objetivos
- IV. Áreas de actuación
- V. Ámbito de aplicación y vigencia
- VI. Información y difusión de medidas



Dirección de Recursos Humanos



#### I. Preámbulo

- La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres nace con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad en la sociedad, ya que en la actualidad nadie duda de que, pese a todos los avances legislativos y medidas adoptadas, tanto por la comunidad internacional como por la comunidad europea, dicha igualdad no está plenamente asegurada, existiendo desajustes significativos en materias claves como el acceso al empleo, la formación, las condiciones laborales, las retribuciones y la promoción profesional.
- Las razones que explican estos desajustes son diversas y todas ellas relevantes de por sí, partiendo de las más generales, tales como las históricas, culturales, sociales, económicas, esquemas educativos, entre otras, para llegar a las más concretas: proyecto vital, inquietudes académicas o profesionales, asunción de las obligaciones familiares, y esencialmente la dedicación y disponibilidad horaria. La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja (Ibercaja) es consciente de la necesidad de lograr una igualdad de trato y de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres,



Dirección de Recursos Humanos



## I. Preámbulo (cont.)

que permita y garantice que la mujer ocupe el papel que por derecho le corresponde en el tejido empresarial e institucional, tanto público como privado, de la sociedad española, para que ésta pueda beneficiarse con la aportación de sus evidentes valores, que sin duda alguna redundan en un enriquecimiento de la gestión de calidad y de los resultados de toda organización.

- La Ley de Igualdad para alcanzar sus objetivos establece que las empresas con una plantilla de más de 250 personas deben contar con un Plan de Igualdad. En desarrollo de dicha norma, Ibercaja, que ha venido trabajando de manera continuada en los últimos años estableciendo diferentes medidas y mejoras en favor de la conciliación laboral y familiar, procede, con la colaboración de los representantes de los empleados, a implantar un Plan de Igualdad para todo su personal.
- El presente Documento contiene un conjunto de medidas, consensuadas entre la Caja y la representación legal de sus empleados, tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, constituyendo EL PLAN DE IGUALDAD DE LA CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE ZARAGOZA, ARAGÓN Y RIOJA (Ibercaja), que se adopta con respeto a los siguientes principios rectores:



Dirección de Recursos Humanos



## II. Principios rectores (I)

• Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador de la organización empresarial.

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

 Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo.

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.

Principio de indemnidad frente a represalias.

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



Dirección de Recursos Humanos



## II. Principios rectores (II)

#### Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

#### Prohibición y rechazo del acoso sexual

Se considera acoso sexual 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.

#### Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.





**Dirección de Recursos Humanos** 

## II. Principios rectores (III)

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.





Dirección de Recursos Humanos



## III. Objetivos (I)

- Ibercaja es consciente de que la equiparación total de hombres y mujeres es un objetivo ambicioso condicionado, en muchos casos, por una percepción cultural y social inadecuada. Nuestra Entidad ofrece unos indicadores en materia de igualdad de género muy positivos, lo que nos permite partir de un punto de partida en el que ya hay mucho camino andado, sin embargo, también consideramos que la mejora en materia de igualdad de género requiere la adopción de objetivos muy concretos y realistas que permitan, de una forma efectiva, reforzar la promoción de la igualdad de género en nuestra Entidad, acelerando el camino ya iniciado hace tiempo.
- Las personas siempre han sido prioritarias para la Entidad. De acuerdo con ello, Ibercaja considera a su plantilla como su activo de mayor valor y, en consecuencia con dicho principio, cuida de forma especial su desarrollo ofreciéndole oportunidades de carrera, estabilidad y formación, en un entorno de trabajo satisfactorio.
- En atención a los resultados del Diagnóstico de Situación, los objetivos a conseguir como parte del Plan de Igualdad son los siguientes:
  - Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa



Dirección de Recursos Humanos



## III. Objetivos (II)

incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.

- > Promover, adicionalmente, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la corresponsabilidad y compromiso con la Entidad, la retención del talento, el aprovechamiento experiencia y premien el esfuerzo y dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las conciliación medidas de son, por propias sus características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad entre todos los integrantes de la plantilla.
- Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización de los principios y políticas en materia de igualdad.
- Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia sexista.
- Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización, con respeto al principio de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.



Dirección de Recursos Humanos



## III. Objetivos (III)

- Fomentar, como valor corporativo, el respeto y gestión de la diversidad del personal.
- Crear una Comisión permanente de igualdad que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación.
- Prevenir y corregir cualquier comportamiento que pudiera entrañar indicios de acoso sexual por razón de sexo, mediante el protocolo de actuación acordado al efecto.
- Consolidar el compromiso de responsabilidad social corporativa como principio rector de la Caja, en una clara apuesta y respeto por el principal activo de la misma que son las personas, la retención del talento, la búsqueda de la excelencia y la gestión de calidad.
- Promover una cultura institucional que integre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, reduzca o elimine los desequilibrios detectados, así como la prevención de posibles desequilibrios futuros.







## IV. Áreas de actuación

- I. Principios institucionales.
- II. Selección y contratación.
- III. Formación
- IV. Promoción y desarrollo profesional
- V. Conciliación
- VI. Retribución e igualdad
- VII. Beneficios sociales
- VIII. Acoso sexual o acoso por razones de sexo
- IX. Comunicación
- X. Prevención de Riesgos Laborales
- XI. Evaluación y Seguimiento: Comisión de Igualdad





Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

#### **I. Principios institucionales**

- Ibercaja declara expresamente que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio fundamental de su Organización.
- Para la consecución y desarrollo de dicho principio, el presente Plan se constituye como un Plan dinámico, contemplando diferentes aspectos y medidas que, en todo caso deberán adaptarse a la realidad de cada momento, al objeto de hacer efectiva la igualdad plena en el ámbito laboral.

#### II. Selección y contratación

 En Ibercaja se rechaza toda forma de discriminación, existiendo un interés constante por impulsar de manera activa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La política de selección y contratación se adecua a criterios de rigor, transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades.





Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

### II. Selección y contratación (cont.)

- Las políticas de recursos humanos garantizan el respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, en la modalidad de contratación, tipo de jornada y en la clasificación profesional.
- La Entidad procurará utilizar y potenciar canales de comunicación adecuados que faciliten la incorporación de mujeres, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ibercaja pretende romper con los estereotipos de puestos en función del sexo, eliminando cualquier posible elemento de discriminación por razón de sexo en la selección.
- Las principales acciones a realizar consisten en:
  - Evitar factores de género, así como el uso de lenguaje sexista y las preguntas que no sean relevantes para el puesto.





**Dirección de Recursos Humanos** 

## IV. Áreas de actuación

### II. Selección y contratación (cont.)

- Se valorará, en los procesos de selección y contratación, la idoneidad de las candidaturas al puesto, evitando con ello, toda discriminación por sexo.
- A igualdad de capacidad y mérito, y en igualdad de condiciones de idoneidad, se fomentará que prime el sexo menos representado. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas con el objeto perseguido en cada caso, a fin de no sobrepasar los límites de lo adecuado y necesario para alcanzar dicha finalidad.





Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

#### III. Formación

- Ibercaja considera el desarrollo profesional y personal de sus empleados y empleadas un objetivo estratégico en el marco de la gestión de los Recursos Humanos.
- En la Entidad es una prioridad la formación interna y continua del personal dentro de los estándares de excelencia y calidad fijados para lograr un satisfactorio desarrollo profesional.
- La formación es, sin duda una herramienta que contribuye a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
  Pero, más allá de la adquisición de conocimientos, está orientada al desarrollo de las capacidades y habilidades de las personas para el buen desempeño del puesto, y es considerada como un vehículo clave en la transmisión de los valores corporativos.
- En este sentido, se procurará incluir en el programa de formación, actuaciones dirigidas a sensibilizar a todo el personal sobre la importancia del principio de igualdad de trato y no discriminación y su aplicación práctica en el desarrollo de la carrera profesional.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

#### III. Formación (cont.)

- Por otro lado y, en orden a facilitar la compatibilidad entre la formación y la vida familiar y personal, los cursos de formación interna que precisen desplazamiento o se desarrollen fuera del horario habitual tendrán el carácter de voluntarios para los empleados y, con carácter general, no se impartirán los lunes por la mañana ni los viernes por la tarde.
- Se posibilitará la realización de cursos a quienes disfruten de excedencia por responsabilidades familiares dando acceso al portal del empleado para la realización de los mismos.
- Se facilitará formación en materia de igualdad a quienes, directa o indirectamente, intervengan en los procesos de selección, contratación y promoción, incluyendo en esta formación a las personas que tengan puestos de responsabilidad en la dirección y gestión de equipos.
- Para divulgar las materias objeto de este Plan, se incorporaran, en Ibercampus, cursos on line sobre igualdad.



Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

### IV. Promoción y desarrollo profesional

- La Entidad mantiene una política de formar y promocionar cada año al mayor número posible de empleados y empleadas, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades.
- Asimismo, el sistema de evaluación del rendimiento y competencias impulsado en 2006 garantiza el respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- Para Ibercaja la retención y desarrollo del talento de su personal es un objetivo prioritario de su política de Recursos Humanos, considerando que la diversidad de género es un elemento básico, esencial para el adecuado desarrollo del negocio, que enriquece los servicios ofrecidos en el mercado y las relaciones interpersonales, aportando diferentes puntos de vista necesarios para el éxito de nuestro trabajo.
- Por ello, se procurará potenciar los planes de carrera de los empleados mediante su formación específica para permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, así como el establecimiento de programas de gestión del potencial a profesionales cuyo talento haya sido puesto de manifiesto, así como la realización de sesiones de grupo para detectar y solucionar nuevos retos.



**Dirección de Recursos Humanos** 



## IV. Áreas de actuación

## IV. Promoción y desarrollo profesional (cont.)

 Igualmente se pretende eliminar las barreras que dificulten la presencia de mujeres en puestos o funciones de decisión.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

#### V. Conciliación

- Ibercaja está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados y empleadas por lo que apoya, impulsa y promueve cuantas iniciativas faciliten la conciliación familia-trabajo, como elemento diferenciador en la Entidad.
- Con este fin, en 2008 se prorrogó el Acuerdo de Mejoras sobre Conciliación de Vida Laboral y Familiar alcanzado en 2006 entre representantes de la Entidad y de las Secciones Sindicales presentes en la misma y que ahora se incorpora a este Plan de Igualdad.
- Por ello, en este apartado se exponen en sus rasgos generales las medidas de conciliación que se vienen aplicando en la Entidad sobre la base de las reguladas en la legislación vigente y algunas otras mejoras específicas, con la finalidad de realizar una compilación de todas ellas que garantice el acceso y conocimiento de todo el personal a las mismas a través de un único documento.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

#### Permisos por causas familiares

- 1. Para el supuesto de nacimiento o adopción de hijos, los empleados tendrán derecho a 3 días hábiles de permiso a disfrutar desde la fecha de nacimiento o entrega en adopción o acogimiento, en el caso de que éste sea previo y necesario a dicha adopción.
- Si, por cualquier causa tras su nacimiento, el neonato debiera permanecer hospitalizado a continuación del parto, para poder visitarlo, en caso de que el horario de visitas coincida con el laboral, el padre o la madre tendrán derecho a un permiso retribuido de dos horas diarias, mientras dure la hospitalización y por un máximo de 1 mes.
- 3. En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días hábiles a contar desde la fecha del fallecimiento.
- 4. En caso de hospitalización, intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave de familiares de primer grado el permiso de 3 días hábiles podrá disfrutarse en días posteriores al inicio de la hospitalización y siempre que persista la misma, para facilitar el poder acompañar al familiar enfermo sin coincidir con otros familiares en los primeros días.





Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

#### Permisos por causas familiares (cont.)

- 5. Se podrá iniciar el periodo del permiso por matrimonio, de 15 días naturales, previo acuerdo con la oficina, en el plazo máximo de 1 mes desde la celebración del mismo.
- 6. En el supuesto de matrimonio de hijos que se celebre en jornada y horario laboral, se concederá al empleado o empleada un día de permiso que deberá disfrutarse el día de la boda. También se concederá este permiso si el matrimonio se celebra en día laborable aunque fuera del horario laboral del empleado si, para asistir a aquel, debe realizar un desplazamiento que impida su incorporación al puesto de trabajo.
- 7. El permiso de maternidad podrá disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo con la oficina, siempre y cuando el porcentaje del mismo sea igual al 50%.





Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

#### Permiso por lactancia

- Ampliándose en tres meses el plazo previsto tanto en la normativa convencional como en la legal, se podrá hacer uso de la posibilidad de utilizar el permiso por lactancia hasta que el niño cumpla 12 meses de edad.
- Los empleados que hagan uso del derecho de ausencia o reducción por lactancia, previstos en el primer párrafo del artículo 38.1.g del Convenio tendrá, además, derecho a 3 días hábiles de permiso a disfrutar durante los primeros 12 meses de vida del hijo.
- Se amplía en media hora la reducción de jornada que se contempla en el primer párrafo del artículo 38.1.g del Convenio Colectivo de forma que la misma será de 1 hora siempre que tenga lugar al inicio de la jornada normal. No obstante, si en el momento de comenzar a hacer uso de esta reducción ya existiese en la oficina otra persona disfrutando de la misma, esta deberá llevarse a cabo al final de la jornada. En cualquier caso, previo acuerdo entre la Caja y la empleada, podrá pactarse esta reducción al inicio o final de la jornada.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

#### Permiso por lactancia (cont.)

- Podrá disfrutar del derecho a los días que establece el segundo párrafo del artículo 38.1.g del Convenio Colectivo, en sustitución del de ausencia o reducción por lactancia, la empleada que se incorpore al trabajo tras una excedencia por maternidad siempre que esta se haya producido de forma inmediata al parto y el niño sea menor de 12 meses.
- En caso de parto múltiple, los empleados que opten por sustituir el derecho de ausencia o reducción por lactancia, por el permiso que contempla el segundo párrafo del artículo 38.1.g del Convenio Colectivo, tendrán derecho a acumular 10 días naturales más por cada hijo a partir del segundo.
- Las mejoras referidas a permisos por lactancia contempladas en este apartado podrán ser disfrutadas, indistintamente, por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen y en los mismos términos y condiciones que los que establezca la normativa de aplicación para el disfrute de dicho permiso.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

# Excedencia por maternidad y para el cuidado de familiares

- Mientras dure la excedencia por maternidad o para el cuidado de familiares se mantendrá el derecho a la percepción de las siguientes ventajas y beneficios sociales, en iguales términos y condiciones que para el resto del personal en activo:
  - Asistencia sanitaria: Ayuda o gastos extraordinarios.
  - Seguro de vida de empleados.
  - Cesta de Navidad.
  - Regalos de Reyes.
  - Tipo de interés bonificado en cuenta de abono de nómina.
  - Exención comisión tarjetas de empleados.
  - Ayuda de guardería o de formación del Convenio Colectivo.
  - Ayuda voluntaria de estudios complementaria de la formación.
  - Participación en convocatorias de exámenes para la promoción por capacitación.
  - Acceso al Portal del Empleado y participación en cursos de formación que se impartan a través del mismo.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

# Excedencia por maternidad y para el cuidado de familiares (cont.)

• Sin perjuicio de lo previsto en la normativa legal y convencional respecto al reingreso de la excedencia por maternidad, quien se reincorpore al finalizar el segundo año de la misma, lo hará siempre que ello sea posible por existencia de vacante de su nivel profesional, en un puesto de la localidad en la que estaba destinado al iniciarla o, en caso contrario, el primer puesto del mismo tipo que quede vacante más próximo a dicha localidad. Todo ello en un plazo máximo de 3 meses desde que se solicite el reingreso.

Si esta vacante no le interesara, podrá prorrogar su excedencia, hasta que el hijo que motivó la misma cumpla 3 años o, en los supuestos de adopción, se cumpla ese plazo desde la correspondiente resolución judicial o administrativa. Al finalizar la misma se ofrecerá la vacante mas próxima a la localidad donde estuviere destinado inicialmente, debiendo reincorporarse a la misma.



**Dirección de Recursos Humanos** 



## IV. Áreas de actuación

# Reducción de Jornada para cuidado de menores o disminuidos físicos y psíquicos

- Se aumenta en dos años el plazo previsto en la normativa vigente para tener derecho a la reducción de jornada para cuidado de menores, prevista en el artículo 38 1 h) del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y 37 del Estatuto de los Trabajadores por lo que la misma podrá disfrutarse hasta el momento en el que el menor cumpla 10 años de edad.
- La posibilidad de acceder a la reducción de jornada, entre los 8 y 10 años, quedará al arbitrio de la Caja, en función de las necesidades de la oficina, si en el momento de solicitar esta reducción, hubiese en la misma otra persona disfrutando de una reducción de jornada.
- La reducción de jornada para el cuidado directo de menores de 10 años, o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen otra actividad, estará comprendida entre un octavo y la mitad de la misma.
- No obstante ello, se establece una reducción de jornada especial, en un porcentaje inferior a un octavo de la misma, para quienes deseen disfrutarla únicamente los jueves por la tarde. Si en el momento de solicitar esta reducción, hubiese en la oficina otra persona disfrutando de una reducción de jornada, quedará al arbitrio de la Caja, la posibilidad o no de concederla en función de las necesidades de la oficina.





Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

# Reducción de Jornada para cuidado de menores o disminuidos físicos y psíquicos (cont.)

 Mientras se permanezca en esta situación, y a efectos de concesión de préstamos para empleados, no se tendrá en cuenta la reducción operada en su salario con motivo de la misma.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

#### Traslado temporal por causas familiares

 Para cubrir las vacantes de carácter temporal de larga duración que puedan producirse, se intentará que las mismas sean cubiertas por empleados que estén interesados en ellas, siempre que existan motivos familiares graves justificados para ello, previo acuerdo expreso entre las partes y si, a juicio de la Entidad, se precisa la formalización de un contrato de trabajo de duración determinada para cubrir aquella vacante. En ese caso el empleado contratado cubriría el puesto del empleado fijo desplazado a cubrir la vacante temporal.

#### **Vacaciones**

 Las vacaciones correspondientes al año de nacimiento del hijo, siempre que no se hayan podido disfrutar con anterioridad a 31 de diciembre por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse durante el año siguiente, independientemente de que se haya producido o no situación de incapacidad temporal previa a la maternidad.

## Compromiso de sustitución en Oficinas

 La Entidad sustituirá todas las bajas y excedencias por maternidad y/o cuidado de familiares que se produzcan en oficinas.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

### Violencia de género

Las víctimas de violencia de género, cuya situación haya sido acreditada con la correspondiente orden de protección emitida por el Juzgado competente, en los términos previstos en el artículo 62 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, disfrutarán de los derechos que les reconoce la misma y de los que a continuación se relacionan:

- En todo caso, los gastos que se le ocasionen a la víctima como consecuencia de la violencia de género sufrida, se considerarán incluidos entre los que dan derecho al anticipo social previsto en el artículo 61.1.g del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
- Se reubicará a la víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo que ocupe, contemplando incluso, la posibilidad de destinarla, a petición de la víctima a otra localidad en la que exista vacante.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

## Violencia de género (cont.)

 Asimismo, la víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo mínimo de permanencia en esta situación. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.





Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

#### **Adopciones**

- En caso de adopción en el extranjero se establece un permiso no retribuido de hasta un mes en el supuesto de que el empleado o empleada deba desplazarse al país correspondiente para proceder a la misma.
- Los gastos, por desplazamientos que se ocasionen con motivo de una adopción se considerarán incluidos entre los que dan derecho al anticipo social previsto en el artículo 61.1.f del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

#### Fecundación asistida

- Se establece un permiso no retribuido de hasta 20 días hábiles en un año a favor de la empleada que deba someterse a técnicas de fecundación asistida que impidan su incorporación a su puesto de trabajo.
- Los gastos ocasionados por la utilización de estas técnicas de fertilización asistida se considerarán incluidos entre los que dan derecho al anticipo social previsto en el artículo 61.1 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

# Otras medidas de Conciliación de vida laboral y personal

- Ibercaja estudiará e impulsará las medidas necesarias para alcanzar un correcto equilibrio en la conciliación de la vida laboral y vida personal y familiar.
- Entre otras áreas de actuación, la Entidad procurará garantizar a las personas con reducción de jornada o excedencia por motivos familiares el no perder oportunidades de formación.





Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

#### VI. Retribución e Igualdad

- Las políticas de igualdad de Ibercaja garantizan que, por la prestación de un trabajo de igual valor se perciba la misma retribución, sin que se produzca o pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condicionantes de dicha retribución.
- En base a ello, se constituye como principio básico de la política salarial de Ibercaja la no discriminación por razón de sexo.
- En caso de que se detectasen inequidades retributivas por razón de sexo, la Entidad aplicará acciones correctoras en aras a su resolución.



Dirección de Recursos Humanos

## IV. Áreas de actuación

## VII. Beneficios sociales

- Los beneficios sociales que Ibercaja pone a disposición de sus empleados y empleadas constituyen un complemento importante a las coberturas legalmente establecidas, superando, en muchos casos, los límites y prestaciones fijadas en el Convenio Colectivo, todo ello garantizando el respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- La Entidad promoverá que toda la plantilla conozca y disfrute de los beneficios sociales existentes en la Caja, con el objeto de facilitar y mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



Dirección de Recursos Humanos



### IV. Áreas de actuación

#### VIII. Acoso sexual o acoso por razones de sexo

- La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección y reparación frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Ibercaja manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades del acoso: acoso sexual y acoso por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.
- Por ello, dentro de las medidas adoptadas en orden a colaborar en la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados, el 3 de abril del 2008 se alcanzó un acuerdo entre la Entidad y las secciones sindicales mediante el cual se pactó un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



**Dirección de Recursos Humanos** 



## IV. Áreas de actuación

#### VIII. Acoso sexual o acoso por razones de sexo

 Dicho Protocolo, que se incorpora como anexo al presente Plan de Igualdad, pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva de las diferentes modalidades de acoso que a continuación pasamos a definir.





Dirección de Recursos Humanos

### IV. Áreas de actuación

#### Modalidades de acoso

#### > Acoso sexual

- 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.
- En especial toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.
- Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.
- El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.



Dirección de Recursos Humanos



### IV. Áreas de actuación

### > Acoso por razón de sexo

- Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.
- No obstante, por su propia naturaleza compleja, las conductas de hostigamiento o acoso de cualquiera de las modalidades que expresamente se combaten, requieren de un análisis objetivo y científico, lo que necesariamente implica el establecimiento de canales adecuados para su investigación y seguimiento.



Dirección de Recursos Humanos



### IV. Áreas de actuación

#### **Protocolo**

- En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que resultará de aplicación para todo tipo de posible situación de acoso u hostigamiento, ya sea sexual o de género o por razón de sexo.
- En este sentido, al objeto de solucionar a la mayor brevedad posible las situaciones irregulares que puedan producirse, la Entidad recomienda la iniciación del procedimiento en la forma que se establece en el presente Protocolo. No obstante, la persona afectada podrá optar por trasladar los hechos a la Dirección de Recursos Humanos que bien directamente o a través de una persona designada al efecto, se encargará de llevar adelante la gestión del conflicto en estricta confidencialidad.
- Si el conflicto no pudiera subsanarse de esta forma, y previa solicitud del denunciante, Recursos Humanos trasladará la denuncia a la Comisión de Acoso.



Dirección de Recursos Humanos



### IV. Áreas de actuación

### **Protocolo (cont.)**

- El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada, por sus representantes legales o por cualquier otro empleado con autorización de aquella, con aportación de indicios suficientes.
- En el plazo de 3 días hábiles desde que la Comisión de Acoso o el equipo de Asesores hayan recibido la denuncia, los Asesores darán traslado de la misma a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo.
- La persona denunciada tendrá un plazo de otros 3 días hábiles para, por escrito, aportar a los Asesores los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.
- Los Asesores recabaran las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso, debiendo emitir sus conclusiones en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la denuncia, plazo que podrá ser prorrogado hasta 1 mes por motivos justificados y previa autorización de la Comisión de Acoso.



Dirección de Recursos Humanos



### IV. Áreas de actuación

### **Protocolo (cont.)**

- En el transcurso de las investigaciones los Asesores podrán proponer a la Dirección de Recursos Humanos, mediante escrito motivado, la separación cautelar de la presunta víctima y de la persona denunciada, así como otras medidas preventivas que se estimen oportunas.
- Todos los actuantes en este procedimiento tienen una obligación de absoluta confidencialidad y reserva. En caso de contravenirla se expondrán a las medidas disciplinarias de aplicación según la legislación vigente.
- Finalizada la investigación, los Asesores elaborarán el informe sobre el caso investigado y, en su caso, se tomarán las correspondientes medidas disciplinarias.



Dirección de Recursos Humanos

### IV. Áreas de actuación

#### IX. Comunicación

- Uno de los objetivos de la Entidad es la difusión del compromiso que Ibercaja tiene en temas de igualdad, tanto dentro de la empresa como de cara al exterior.
- Se eliminará cualquier contenido de lenguaje sexista en las comunicaciones de la Entidad o en la imagen de la misma.
- Se utilizará un lenguaje e imágenes no sexista en la información interna y externa de la Entidad, revisando y corrigiendo los documentos, si fuera necesario: cartas, convenios, carteles, etc., garantizando un lenguaje no sexista.
- Se informará de la existencia del Plan de Igualdad a toda la plantilla, así como periódicamente se dará información sobre su desarrollo.



Dirección de Recursos Humanos



### IV. Áreas de actuación

#### X. Prevención de riesgos laborales

- Una de las bases sobre las que se fundamenta el compromiso de Ibercaja con sus empleados es su seguridad y protección, así como la de procurar y favorecer el bienestar y la mejora de la calidad de vida de los mismos.
- Será objeto de especial tratamiento la adopción de medidas destinadas a garantizar la salud de las mujeres en el trabajo (especialmente de las mujeres embarazadas).
- En este sentido, en beneficio y protección de las empleadas embarazadas y en mejora de lo previsto en la normativa vigente se pactan las siguientes mejoras:
  - Durante el embarazo y los doce meses inmediatamente posteriores al parto, y salvo que exista acuerdo con la empleada, ésta no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino en otro municipio.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

### X. Prevención de riesgos laborales (cont.)

En el caso de que la empleada embarazada venga desplazándose para incorporarse a su destino de trabajo habitual, previa recomendación médica al efecto, y de existir alguna vacante más próxima a su domicilio, se la trasladará temporalmente y mientras dure su embarazo a cubrir dicha vacante, formalizando un acuerdo en este sentido con ella, siempre que la normativa laboral así lo permita.



Dirección de Recursos Humanos



## IV. Áreas de actuación

### XI. Evaluación y Seguimiento: Comisión de Iqualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento, de carácter paritario, y de la que formarán parte 3 miembros designados por las secciones sindicales de la Entidad con presencia en alguno de los comités de la misma, entre los representantes de los empleados y 3 designados por la propia Caja.

Esta Comisión tendrá como objetivo prioritario efectuar un seguimiento de la situación de igualdad por razón de género, así como del impacto de las medidas que se adopten en garantía de dicha igualdad.

La Comisión se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

- Identificar correcciones a las medidas o ámbitos prioritarios de actuación.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la Entidad.



Dirección de Recursos Humanos



## V. Ámbitos personal y temporal

### • Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad de IBERCAJA será de aplicación a los empleados de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja, Ibercaja, a los que resulte de aplicación el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

## • Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor una vez se publique en la Normativa de la Entidad, tras su aprobación por los Órganos Rectores de la misma, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante, se prorrogará tácitamente, por períodos anuales, de no mediar denuncia con 15 días de antelación a su vencimiento por alguna de las partes firmantes. Para que la denuncia que pueda llevar a cabo la representación de los empleados sea válida, quien o quienes la realicen deberán ostentar, al menos, una representatividad superior al 50% en todo el ámbito de la Entidad.





## VI. Información y difusión de medidas

 En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la Entidad facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

• En Zaragoza, a 21 de diciembre de 2010

