

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2406 *Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Bankinter, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Bankinter, SA (Código de convenio nº 90100332112013), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio colectivo de banca («BOE» de 5 de mayo de 2012) que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa y la sección sindical estatal de CC.OO en Bankinter en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de febrero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

BANKINTER 2010

Plan de Igualdad Bankinter

Bankinter respeta el principio de no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social de sus empleados y promoverá la igualdad de oportunidades entre los mismos, incluidas la igualdad de género, la integración de los empleados de otras nacionalidades y la incorporación de personas con discapacidad.

Este compromiso comporta remover cualquier obstáculo que pueda provocar el no cumplimiento del derecho de igualdad de trato y de oportunidades.

Asimismo, Bankinter rechaza cualquier manifestación de violencia o acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral así como cualesquiera conductas ofensivas o abusivas que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos personales de los empleados.

Igualmente, la Entidad rechaza las discriminaciones laborales contrarias a los derechos fundamentales de las personas que lo integran.

La Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es imperativa por razones de justicia y equidad, pero además, se ha convertido en una condición de progreso económico y en una necesidad para las empresas que quieran competir eficazmente por atraer y retener el talento.

Los objetivos establecidos para el presente Plan de Igualdad son:

Impulsar la aplicación real y efectiva de los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

Incorporación paritaria por razón de género.

Promover una representación equilibrada de la mujer en la esfera laboral y facilitar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Incrementar el número de nacionalidades presentes en nuestra Entidad.

Adaptar la empresa a los continuos cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales y a los hábitos y costumbres.

Continuar aumentando el número de personas con discapacidad.

Continuar con el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

Velar por el cumplimiento del protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral.

Todas las acciones recogidas en el presente Plan de Igualdad estarnos convencidos que nos proporcionaran desde un enriquecimiento organizativo, pasando por mejoras en el ambiente de trabajo y de las relaciones laborales, mejoras en la gestión por la complementariedad del estilo de liderazgo femenino, en nuestra calidad de vida, mejoras en la imagen, hasta una mejora en la reputación y prestigio de la empresa. Y por último, cumplimos con un mandato de la legislación vigente.

El Plan de Igualdad que ahora desarrollarnos es un avance más en aras a conseguir una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en Bankinter y una continuación de las políticas de Gestión de Personas y medidas de Conciliación ya establecidas.

Los campos de actuación y las medidas específicas definidas para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, están sistematizadas, agrupadas y estructuradas por áreas, y son las siguientes:

Igualdad en el acceso al empleo y en la contratación.

Promoción interna y desarrollo profesional.

Política salarial.

Formación.

Conciliación.

Ordenación del tiempo de trabajo.

Cualquier tipo de acoso laboral; acoso sexual, acoso discriminatorio y acoso moral o «mobbing».

Comunicación.

Seguimiento y evaluación de los objetivos.

La vigencia de este plan será de dos años prorrogables de forma automática y por periodos anuales.

Igualdad en el acceso al empleo y en la contratación

Bankinter mantiene la más rigurosa y objetiva política de selección, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la entidad.

Para asegurar una plantilla equilibrada de mujeres y hombres en Bankinter, fortaleceremos la total observancia del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos en los procesos de selección y en la promoción profesional.

En todas las ofertas de empleo así como las entrevistas de acceso, únicamente serán consideradas la adecuación persona-puesto sin considerar ninguna característica por razón de género, teniéndose en cuenta el diferencial entre géneros y categorías de manera que se tienda a mantener las diferencias por razón de género dentro de las marcadas por la ley.

No utilizar lenguaje discriminatorio ni solicitar requisitos que favorezcan a uno y otro sexo.

Trasmitir las acciones establecidas en orden a conseguir que sea una realidad el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los Foros de empleo donde darnos a conocer Bankinter a la comunidad universitaria,

Fomentar la diversidad en las incorporaciones de personas de distintas universidades.

Exigir a las ETT y a las empresas de selección (proveedoras de currícula) los mismos criterios de igualdad de oportunidades y de trato respecto del personal que ponen a disposición del Banco.

La Comisión de Igualdad, realizará un seguimiento de las incorporaciones para mantener la sensibilización en la igualdad de oportunidades y de acceso.

Política salarial

Se garantizará que la política salarial no vulnere el principio de igualdad. De este modo, el establecimiento de la retribución se realiza con independencia del género de la persona que ocupe su puesto, de una manera clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Están definidos de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, con descripción de su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.

Promoción interna y desarrollo profesional

La capacidad, la meritocracia, y la idoneidad de la persona a cada puesto, son y serán los principios que se considerarán para ocupar las vacantes existentes, con ausencia absoluta de cualquier discriminación por cualquier motivo, incluidos el de sexo.

La evaluación anual del desempeño es un proceso abierto y desjerarquizado. Se establecen medidas concretas para que el talento de los empleados con mayor potencial aflore y sea valorado. Se facilita el trabajo a distancia y la flexibilidad en el ejercicio de las funciones.

Se analizará el diseño de políticas que ayuden, apoyen y promuevan a las mujeres a aquellas áreas, niveles y funciones donde estén con menor representación.

También se estudiarán cuales son las barreras o frenos de la mujer para promocionar y cuáles son las medidas que pueden potenciar el desarrollo profesional de la mujer hasta alcanzar una representación equilibrada dentro del Banco.

Promoveremos la meritocracia como valor para promocionar frente a la disponibilidad o presencia.

Se continuará con el diseño e implantación de carreras profesionales y el desarrollo de los programas de talento.

Pondremos en marcha «Focus Groups» focalizados en la profundización de temas que afecten al desarrollo de las carreras profesionales y ayuden a priorizar problemas para encontrar políticas y prácticas que contribuyan eficazmente al desarrollo de las mujeres en la empresa.

Potenciaremos dentro de los programas de «mentoring» la transmisión de los valores del presente Plan de Igualdad.

Formación

La formación de todos los empleados es uno de los pilares estratégicos del Banco.

Potenciaremos un Plan de formación en materia de igualdad y conciliación, poniendo especial énfasis en los gestores de personas:

Formación y entrenamiento en conocimientos y habilidades bajo los principios de igualdad y no discriminación.

Gestión de la diversidad.

Gestión del tiempo.

Orientación a resultados y no presencia en puesto de trabajo.

Planificación y organización del trabajo.

Prevención del acoso.
Plan de igualdad y medidas de conciliación.

Se ofrecerá formación adecuada a sus funciones a todas las personas que se encuentren con contrato de trabajo suspendido por excedencias o licencias por motivos familiares, actividades solidarias o por formación, con el fin de mantener actualizados los conocimientos sobre las responsabilidades que se desempeñan y facilitar su reincorporación.

Asimismo se facilitará la participación de los empleados con largas bajas por enfermedad o accidente en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional para mantener el contacto y facilitar su reincorporación.

También se ofrecerá formación a los empleados con reducción de jornada.

Los cursos de formación se desarrollarán en horarios que permita compatibilizar la vida familiar y personal.

Conciliación

Las medidas de conciliación ya existentes, bien por ley o las propias de Bankinter se agruparán en un espacio en la intranet por los siguientes conceptos:

Maternidad/Paternidad.
Reducción de jornada.
Excepciones.
Licencias.

Esto se hará con el fin de facilitar a los empleados de Bankinter el acceso a todas las medidas de las que disponen para poder conciliar como son:

Excedencia por:

Cuidado de hijos (hasta 7 años).
Cuidado familiares o personas dependientes.
Actividades solidarias.
Formación.
Voluntaria.

Licencias retribuidas destinadas a:

Lactancia.
Partos múltiples (durante el primer año).
Nacimiento de hijos con discapacidad (durante los 3 primeros años).
Matrimonio.

Licencias no retribuidas en casos de:

Adopción.
Cuidado de hijos (menores de 3 años).
Hospitalización o enfermedad grave familiares (hasta segundo grado). Tratamientos de fertilidad.
Necesidades familiares justificadas.

Reducción de jornada en casos de:

Incorporación de baja maternal.
Incorporación anticipada de la baja maternal al puesto de trabajo. Cuidado de hijos.
Formación.
Actividades solidarias.

Además de otras medidas que atienden a temas como:

Flexibilidad horaria Antigüedad Vacaciones.
Movilidad del empleado facilitando salas itinerantes.
Videoconferencias, PDA, Kit teletrabajo etc...

Ordenación del tiempo de trabajo

Bankinter anima a todos los empleados a buscar el equilibrio entre su vida personal y su vida profesional. Es posible hacerlo manteniendo excelentes niveles de productividad y calidad en el rendimiento.

Exige, claro está, revisar y mejorar la autogestión del tiempo en muchos aspectos (reuniones, desplazamientos,...) y aprovechar las tecnologías de la comunicación e información a nuestro alcance (videoconferencias, teletrabajo, ...)

Flexibilidad horaria incluida en Conciliación.

Flexibilización del horario de entrada y salida.
Reducción de jornada.
Jornada continua.
Potenciación del uso de videoconferencias y data conferencias.

Acoso laboral

Acoso sexual, discriminatorio y moral («mobbing»).

Bankinter manifiesta su rechazo y prohibición a cualquier manifestación de violencia o acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral así como cualesquiera conductas ofensivas o abusivas que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos personales de los empleados, y expresa su firme compromiso de no tolerar estos comportamientos colaborando en su prevención, detección, corrección y sanción.

Definiciones:

Constituye 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.

Constituye 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.

Constituye Acoso moral o «mobbing» la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, los siguientes:

Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos personales de los empleados y las discriminaciones laborales contrarias a los derechos fundamentales de las personas, que vulneran los principios recogidos en el Código de Ética de Bankinter y en el apartado del protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral.

La violencia verbal.
El aislamiento y rechazo.
La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.

Criterio:

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si, dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

Acción preventiva.

Se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

- Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.
- Responsabilidad: todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

Los gestores de personas, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido del protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de Acoso.

Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

- Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento del protocolo.

Los empleados que sufran situaciones de acoso tienen prioridad absoluta en la prestación de soluciones que ayuden a su superación, tales como:

Jornada reducida u horario flexible.

Preferencias en las solicitudes y cobertura de vacantes.

Posibilidad de suspensión del contrato de trabajo durante 6 meses con reserva del puesto de trabajo.

Posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con prestación de desempleo. Anticipo de 9 pagas.

El procedimiento para denunciar estas situaciones y las acciones contra el acosador, se recogen en el protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral.

Comunicación

En orden a reflejar el compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización, formación e información, la dirección 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.

La comunicación se realizará desde la primera línea directiva, que comparte, defiende y exigirá el cumplimiento del Plan de Igualdad y Conciliación.

Diseñar y poner en marcha un plan de comunicación para toda la plantilla dando a conocer todas las medidas y acciones tendentes a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

En todas las comunicaciones de la Empresa, así como en actos públicos, divulgación y publicidad, rotulación e impresos, se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario o no sexista.

Seguimiento y evaluación de los objetivos

Con el fin de que las acciones definidas se encaminen a obtener una efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se crea una Comisión de seguimiento de Igualdad, cuya finalidad es la de realizar un seguimiento de evaluación, cumplimiento y promoción de las medidas indicadas en este Plan de Igualdad así como de recomendar la incorporación de nuevas medidas si fueran precisas.

Esta comisión se reunirá al menos tres veces al año (una vez cada cuatrimestre) y estará formada por 14 miembros de composición paritaria de mujeres y hombres, con las siguientes funciones específicas:

- Identificar y proponer ámbitos prioritarios de actuación
- Promover acciones de sensibilización del principio de igualdad y no discriminación.
- Potenciar el desarrollo profesional igualitario entre hombre y mujer.
- Seguimiento de la evolución de la situación de la mujer en Bankinter.
- Realizar una evaluación y seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Plan.
- Recomendar la modificación o corrección de medidas existentes si fuera preciso e implantación de otras nuevas.
- Ser el receptor de las iniciativas y sugerencias
- Aclarar cualquier duda en la interpretación o aplicación de las medidas de igualdad
- Cualquieras otras que, con carácter excepcional y estrictamente personalizadas, puedan adoptarse de mutuo acuerdo.

Para poder realizar estas funciones las personas que forman parte de la Comisión, contarán con indicadores de igualdad anuales y si fuese necesario semestrales, estos indicadores podrán evolucionar con el tiempo según las necesidades. Cierta información de dichos indicadores sólo podrá ser suministrada de manera que garantice el respeto de la confidencialidad.

Deber de sigilo:

1. Los miembros de la Comisión y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
2. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la propia Comisión, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la finalización de su pertenencia a la Comisión e independientemente del lugar en que se encuentren.
3. La información que utilizará la Comisión, tendrá un nivel de agrupación que siempre asegure la confidencialidad de las personas.

Comisión de Igualdad y Conciliación

Presidente: Idoia Maguregui.
Nuria Abad.
Fernando Azcona.
Javier Calderón.
Carmen Corral.
Teresa Chacón.
Carmina Guitard.
Javier Jimenez Troya.
Marisa Madrid.
Pedro Orgaz.
Juan Osoro.
Pilar Samaniego.
Borja Uriarte.
José Luis Vega.

Mesa de Negociación

Asimismo, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concreto en su artículo 45, se constituyó la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad entre la Representación Sindical y la Empresa, cuyo objetivo será garantizar que se aplican las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.»