

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11831 *Resolución de 14 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Triodos Bank, NV, Sucursal en España.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa «Triodos Bank, NV», sucursal en España (código de acuerdo: 90101062112018), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la representación de los trabajadores en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), 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 Trabajo 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, 14 de agosto de 2018.–La Directora General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 903/2018, de 20 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

1. Introducción

1.1 Información general.

El principio de igualdad está reconocido en el ordenamiento jurídico español a través del artículo 14 de la Constitución, en el que se proclama que toda la ciudadanía es igual ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Así, la persistencia de la discriminación por razón de género ha evidenciado la necesidad de adoptar medidas específicas para su erradicación y, a su vez, la necesidad de desarrollar políticas transversales de género que abarquen todos los ámbitos de la sociedad. En este sentido, en 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por la cual se concreta la voluntad de los poderes públicos de promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En el ámbito empresarial, el artículo 45 de esta ley establece la obligatoriedad de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral.

Asimismo, este artículo obliga a aquellas empresas que cuentan con más doscientas cincuenta personas trabajadoras a implementar un plan de igualdad. Los planes de igualdad constituyen una herramienta a través de la cual, previo diagnóstico de la situación de la empresa, se recogen las medidas específicas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El logro de la igualdad efectiva requiere, además del compromiso de las instituciones públicas, el compromiso de las organizaciones empresariales. Por eso es conveniente

establecer medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, pues la integración de la igualdad en la gestión de recursos humanos conlleva una serie de beneficios que repercuten tanto en las personas que forman parte de la empresa como en la mayor comunicación y cohesión interna, en la calidad de servicios y productos, en la permanencia y compromiso del equipo de trabajo y en el posicionamiento dentro del mercado frente a la competencia.

1.2 Presentación de la organización.

En 1968, cuatro profesionales procedentes del mundo económico y jurídico tuvieron una idea: utilizar el dinero de forma responsable para construir un futuro mejor. Desde entonces, «Triodos Bank» lleva décadas demostrando que es posible hacer banca de otra manera.

Una banca ética y sostenible, que tiene en cuenta el bienestar de las personas y el medio ambiente. Que es transparente, cercana y con visión a largo plazo. Una banca que entiende el beneficio como resultado de las cosas bien hechas.

«Triodos Bank» nace con el fin de promover un cambio positivo de la sociedad desde el sistema financiero. Como banco, financiamos empresas y organizaciones que trabajan en los ámbitos social, medioambiental y cultural, gracias al apoyo de ahorradores e inversores que optan por una sociedad más humana y sostenible.

Así, las actividades de «Triodos Bank» se enmarcan en el concepto de «Responsabilidad Social Corporativa» (RSC) en su dimensión social, económica y ambiental, de forma que «Triodos Bank» entiende la responsabilidad como parte integral de su actividad diaria.

En «Triodos Bank» tenemos una triple misión:

1. Contribuir a una sociedad que fomente la calidad de vida y se centre en la dignidad humana.
2. Facilitar a personas, empresas y organizaciones un uso responsable del dinero y fomentar con ello un desarrollo sostenible.
3. Proporcionar a nuestros clientes unos productos financieros sostenibles y un servicio de calidad.

«Triodos Bank» desarrolla un innovador modelo de negocio bancario basado en valores. Nuestro enfoque se basa en la convicción de que la actividad económica puede y debe estar al servicio de un cambio positivo de la sociedad, el medio ambiente y la cultura. Por eso buscamos el equilibrio entre la calidad de vida de las personas, el cuidado del planeta y el beneficio económico. Este equilibrio es lo que se conoce como «balance de triple resultado», o las «3P» en inglés: *People, Planet, Profit*.

La organización incorpora cuatro valores corporativos esenciales, que sirven de guía a nuestra forma de operar como entidad y marcan lo que es importante para nosotros. Estos valores suponen una sólida base para cumplir con nuestro objetivo de crear valor social desde el sistema financiero.

Nuestros valores corporativos son:

1. Sostenibilidad.

Como entidad financiera, elegimos solo conceder financiación a empresas y actividades que beneficien a las personas, el medio ambiente y la cultura. De esta forma, promovemos el desarrollo sostenible desde un sector clave como es la banca.

2. Transparencia.

Somos transparentes con el uso que hacemos del dinero, de forma que nuestros clientes conocen las empresas y proyectos que financiamos con sus ahorros e inversiones y les hacemos partícipes del cambio que promovemos con su dinero.

3. Excelencia.

Ofrecemos una gama completa de productos y servicios financieros sostenibles y de calidad. Queremos que las personas e instituciones que nos han confiado sus ahorros o

nos han solicitado financiación para sus proyectos puedan, además, operar de forma efectiva con «Triodos Bank» en su día a día como su primer banco.

4. Iniciativa empresarial.

Promovemos la iniciativa empresarial a través de la financiación de sectores sostenibles e innovadores que están cambiando el mundo, y a los emprendedores que los ponen en marcha.

En «Triodos Bank» continuamos trabajando para consolidar nuestro futuro y mantenernos como una compañía sólida e independiente, innovadora y comprometida con la sociedad, consolidándonos como una banca ética y sostenible.

En línea con lo anteriormente mencionado, en relación con la vocación social de la organización, tanto la representación de la empresa como de la plantilla desean incorporar su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla. Lo anterior implica a todas las áreas de gestión de la organización, y a sus medidas implementadas, ajustándose a la realidad y necesidades de «Triodos Bank».

El Plan de Igualdad de «Triodos Bank» ha sido creado mediante la previa elaboración de un Diagnóstico de Situación, que ha permitido, tras un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos y un posterior análisis y presentación de las propuestas, la identificación de los ámbitos de actuación.

2. Definiciones

Con objeto de facilitar la comprensión de los términos relacionados con el ámbito de la igualdad que puedan estar presentes en este informe, relacionamos a continuación las definiciones de los mismos recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Plan de igualdad: Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación: Consiste en un análisis detallado de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

El diagnóstico se estructura en base a diez áreas temáticas que nos ayudan a ordenar la información y concretar el análisis sobre la situación de «Triodos Bank» en relación a los principios de igualdad de oportunidades. Las áreas son las siguientes:

1. Cultura organizativa.
2. Composición de la plantilla.

3. Selección del personal.
4. Promoción interna.
5. Formación.
6. Condiciones del trabajo.
7. Retribución salarial.
8. Conciliación.
9. Protocolo de acoso.
10. Uso del lenguaje.

Comisión de Igualdad: Es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Está compuesto por mujeres y hombres, que previamente han manifestado su compromiso común para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes de la plantilla, apostando por la adopción de medidas específicas cuya finalidad sea conseguir en «Triodos Bank» la igualdad efectiva y la eliminación de las posibles discriminaciones por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la Compañía.

Las funciones de la Comisión de Igualdad son las relacionadas con la información y sensibilización a la plantilla, el análisis y valoración del Diagnóstico de Situación y el Plan de Actuación, así como su seguimiento y evaluación.

Agente de Igualdad: El Agente de Igualdad, es aquella figura que vela por la no discriminación por razón de sexo e implementa actuaciones para la igualdad efectiva.

Las funciones de los Agentes de Igualdad serán, entre otras, las siguientes:

- i. Velar por el pleno cumplimiento del Plan de Igualdad elaborado y acordado, así como el desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- ii. Controlar la aplicación de los principios y normativas referidas a la igualdad en la empresa.
- iii. Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad y si es necesario trasladarlo a la Comisión de Igualdad.
- iv. Recopilar, para su posterior traslado a la Comisión todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de los colaboradores/colaboradoras.
- v. Impartir acciones formativas sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad para la plantilla y/o para el personal encargado del reclutamiento que posteriormente impartirá las citadas formaciones a los trabajadores.
- vi. Realizar el seguimiento del presente Plan de Igualdad, así como de la evolución anual de la composición de la plantilla, distinguiendo entre los distintos géneros, y medidas de aseguramiento de una igualdad efectiva.
- vii. Convocar a la Comisión de Igualdad en caso necesario.
- viii. Reunión Semestral con la Comisión de Igualdad para exponer lo realizado y los problemas surgidos durante el periodo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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. (Art. 3, LO 3/2007).

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. (Art. 7, LO 3/2007).

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. (Art. 7, LO 3/2007).

Discriminación: Se considera discriminación directa por razón de sexo 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.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6, LO 3/2007).

Acción positiva: Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

3. *Compromiso*

El compromiso del equipo directivo es necesario para iniciar un Plan de igualdad y para elaborarlo con todas las garantías necesarias. Para que este compromiso sea formal, las personas con responsabilidad de gestión dentro de la empresa deben reconocer la igualdad como un principio básico y transversal, y plantearse una serie de objetivos a conseguir con la implementación del Plan de Igualdad.

Como Anexo II al presente Plan de Igualdad, queda establecido el Compromiso de la Dirección de «Triodos Bank» en este sentido.

4. *Resultado del diagnóstico*

El diagnóstico consiste en un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En esta fase se recoge la información cuantitativa y cualitativa sobre la empresa y la plantilla, se procede al análisis de esta información, y la formulación de medidas a integrar en el Plan de Igualdad.

Es en la fase de diagnóstico donde se pueden detectar ámbitos concretos de actuación. Se caracteriza por amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa y por actualizarse continuamente.

En el presente diagnóstico y Plan de Igualdad se analizarán ejes o áreas de actuación como:

1. Cultura organizativa.
2. Composición y distribución de la plantilla.
3. Selección del personal.
4. Promoción interna.
5. Formación.
6. Condiciones del trabajo.
7. Retribución salarial.
8. Conciliación.
9. Uso del lenguaje.
10. Protocolo de acoso.

4.0 La fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad.

La fase de diagnóstico se desarrolla como parte del Plan de Igualdad de «Triodos Bank» y consiste en un análisis detallado de la situación en materia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

El diagnóstico tiene como objetivo proporcionar información sobre las características y las necesidades de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, así como identificar si se pudieran estar dando diferencias no justificadas o discriminaciones por razón de sexo en alguno de los aspectos que se analizan.

Así, a partir de los resultados del diagnóstico, se establecen los objetivos del Plan de Igualdad y se definen las actuaciones que se van a llevar a cabo para mejorar las posibles áreas de desarrollo.

4.0.1 Metodología utilizada en el Diagnóstico.

Para poder realizar el diagnóstico, se utiliza una metodología de tratamiento cuantitativo y cualitativo de la información. En relación con los datos cuantitativos, estos son algunos de los aspectos sobre los que se recopila información:

- Sexo y edad del personal.
- Antigüedad en la empresa y nivel de estudios.
- Centro de trabajo, departamento y puesto de trabajo.
- Salario base y complementos salariales.
- Número de hijas e hijos.
- Horas semanales trabajadas y reducción de jornada.
- Bajas por enfermedad.

La información que resulta del análisis de las diferentes categorías se presenta en forma de gráficas dinámicas y se interpretan los resultados con perspectiva de género. Por otro lado, se recoge la información necesaria para llevar a cabo el análisis cualitativo, revisando la información procedente de todo tipo de documentación:

- Datos de formación.
- Política retributiva.
- Política de selección.
- Descripción de puestos de trabajo.
- Página web de la empresa.
- Ejemplos de anuncios de ofertas de trabajo.
- Ejemplos de comunicaciones internas de la empresa.

4.0.2 Estructura del Diagnóstico.

El diagnóstico se estructura en base a diez áreas temáticas que nos ayudan a ordenar la información y concretar el análisis sobre la situación de «Triodos Bank» en relación a los principios de igualdad de oportunidades. Las áreas son las siguientes:

1. Cultura organizativa	6. Condiciones del trabajo
2. Composición de la plantilla	7. Retribución salarial
3. Selección del personal	8. Conciliación
4. Promoción interna	9. Protocolo de acoso
5. Formación	10. Uso del lenguaje

A modo de resumen del resultado del diagnóstico, se presentan los puntos fuertes y las áreas de desarrollo al final de cada área temática, en forma de tabla, para poder resumir el diagnóstico y centrar la atención en los puntos más importantes.

Así pues, analizaremos a continuación las diez áreas temáticas que se han planteado, exponiendo previamente en qué consiste cada una de ellas.

4.1 Cultura organizativa.

La cultura organizativa o empresarial es el conjunto de valores y creencias que identifican la forma de proceder de una empresa y se manifiesta a través de las líneas de actuación relacionadas con los sistemas de gestión. Asimismo, la cultura organizativa es un factor que influye en las actitudes de los equipos de trabajo.

De ahí que «Triodos Bank» necesite analizar su propia cultura organizativa en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, comprobando el grado de integración de estos principios en la estrategia empresarial.

También los valores de una empresa conforman toda la cultura empresarial, puesto que marcan las líneas estratégicas de la organización y de las personas que la componen. El hecho de adoptar los valores de la igualdad de oportunidades en la empresa permite impregnar de tales valores a las personas que trabajan en «Triodos Bank» y a las nuevas incorporaciones.

En las organizaciones, como sucede en la sociedad, muchos de los valores que influyen en el desarrollo de ciertas actitudes, están condicionados por los estereotipos de género, los cuales actúan en la cultura empresarial desarrollando creencias sobre que determinadas funciones laborales o empresariales están mejor desarrolladas por un sexo que por el otro. A modo de ejemplo, algunos de los valores atribuidos socialmente al género masculino son la competitividad, el espíritu de lucha y el liderazgo, que a su vez se suelen considerar los más idóneos para el ámbito empresarial.

Para superar las limitaciones que suponen para las personas los estereotipos de género, con especial afectación sobre las mujeres, es necesario integrar la igualdad de oportunidades en la cultura de la empresa con el compromiso y la implicación de todo el personal de la empresa, a todos los niveles.

La política de igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial tiene el objetivo de concienciar al personal y a la dirección de la empresa sobre la necesidad de introducir la igualdad de oportunidades en la cultura empresarial.

Esto se concreta en la voluntad explícita de la empresa de impulsar políticas y medidas que garanticen procesos igualitarios de selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todos los trabajadores y trabajadoras.

El presente Plan de Igualdad ya lleva implícito ese compromiso, pero, además, «Triodos Bank» explicita en su misión el querer «contribuir a una sociedad que fomente la calidad de vida de las personas y se centre en la dignidad humana como columna vertebral».

«Triodos Bank» financia empresas, instituciones y proyectos que aportan valor cultural y benefician a las personas y al medio ambiente. Como entidad financiera, ayuda a las personas e instituciones utilizar el dinero de forma consciente, promoviendo el desarrollo sostenible y ofreciendo productos financieros sostenibles.

Como valores corporativos, «Triodos Bank» apuesta por la Sostenibilidad, la Transparencia, Excelencia y la Iniciativa empresarial.

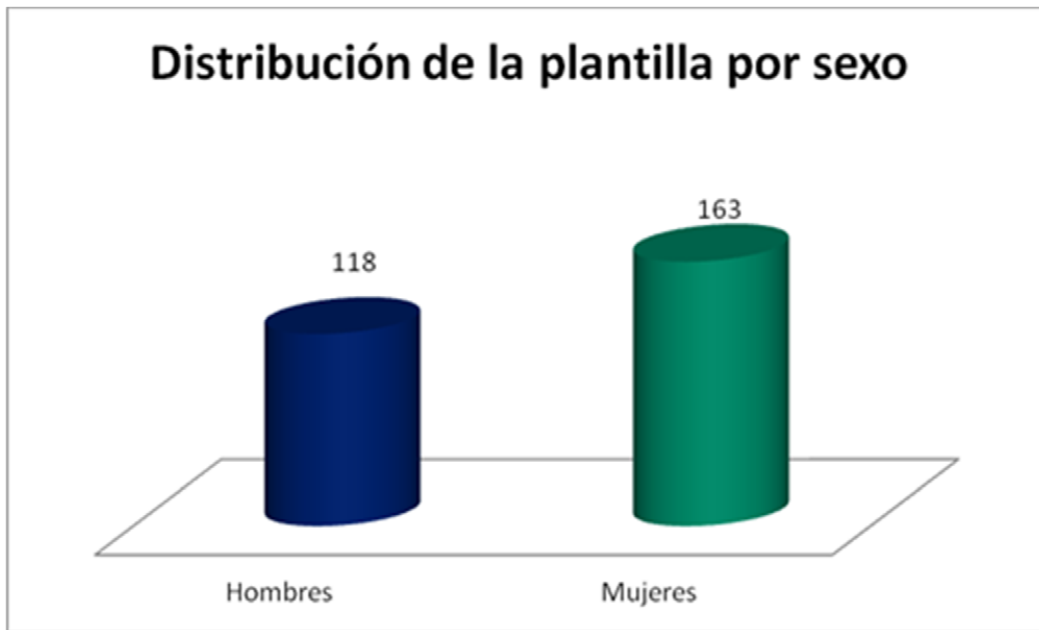
Respecto a los empleados y empleadas, la empresa considera que el diálogo mejora la efectividad de la organización. «Triodos Bank» afirma en su documento de «principios de negocio» que existe un compromiso con la salud y seguridad de las personas y que potencian la igualdad de oportunidades, además de respaldar la diversidad. También se explicita la tolerancia cero hacia cualquier tipo de discriminación o acoso.

Se podría afirmar que hay un compromiso concreto y plasmado en un documento donde la empresa decide implicarse con la igualdad de oportunidades, con la diversidad y contra el acoso, cosa que impregna la cultura organizativa y refuerza el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en la empresa.

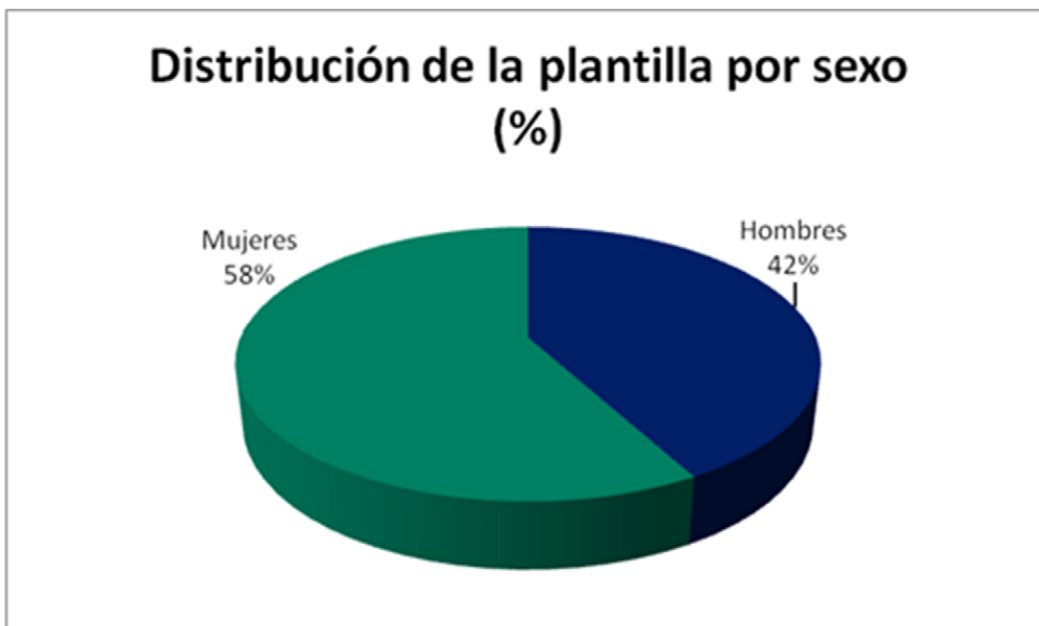
4.2 Composición y distribución de la plantilla.

El área de composición y distribución de la plantilla muestra los datos que tienen relación con la presencia de mujeres y hombres en «Triodos Bank», en qué departamentos, centros de trabajo o puestos de trabajo se ubican unas y otros, así como la edad, la antigüedad y el nivel de estudios de cada grupo.

Estos datos mostrarán una aproximación a la empresa en cuestión de género y permitirán comprobar si existe masculinización o feminización de la plantilla, características diferenciadas en cuanto a la edad y a la antigüedad en la empresa, segregación vertical u horizontal por sexos o sobre cualificación femenina.



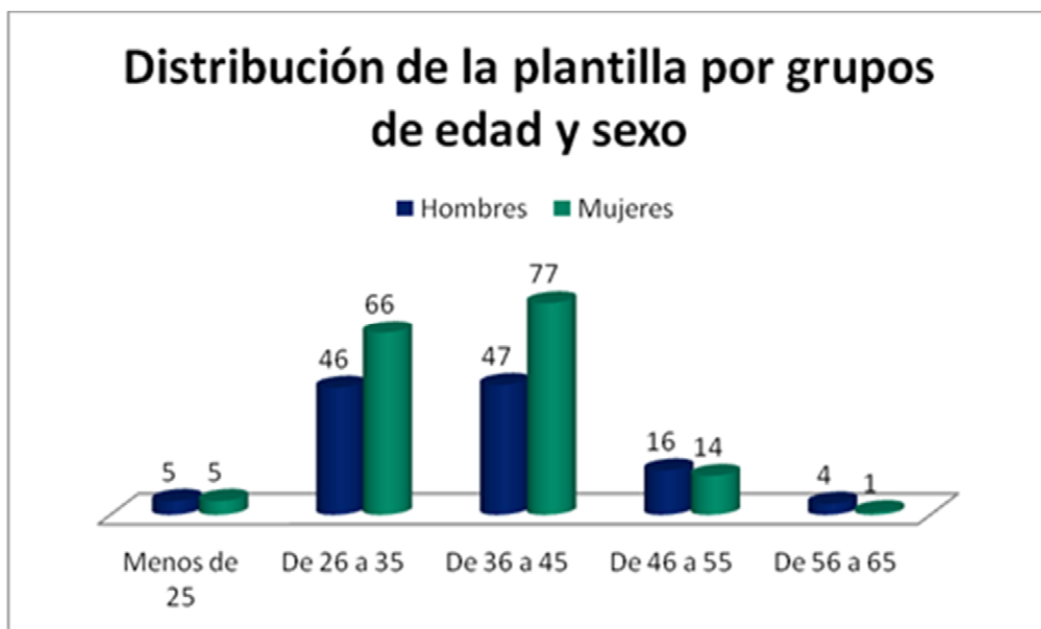
Así pues, la plantilla de «Triodos Bank» está compuesta por 118 hombres y 163 mujeres, que en datos porcentuales se traduce en una plantilla equilibrada como vemos en la siguiente gráfica:



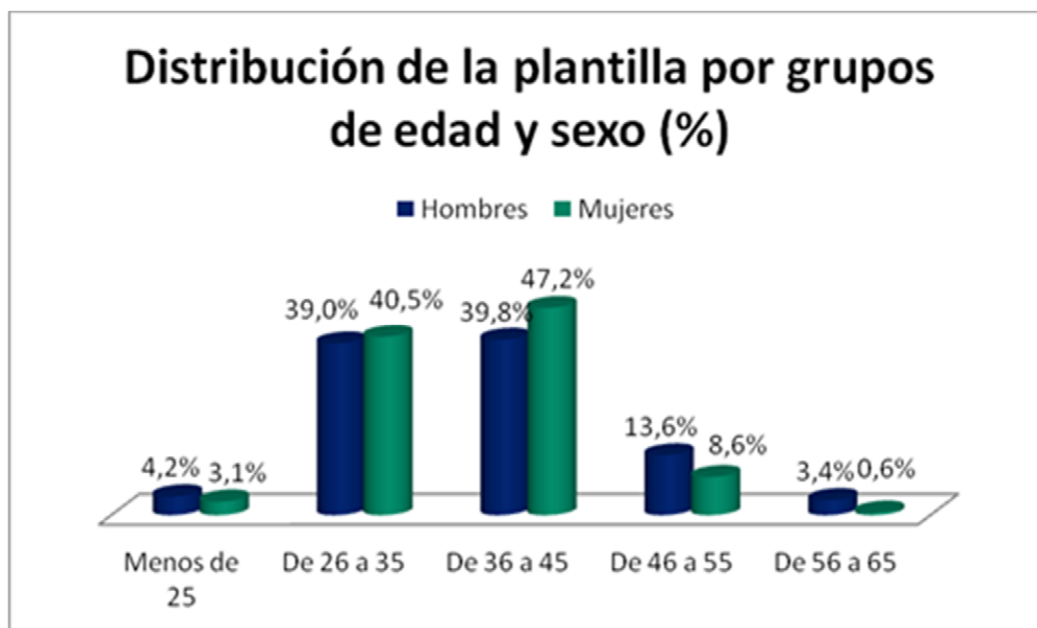
Los datos muestran que el 42% de la plantilla está compuesta por hombres y el 58% por mujeres. Si bien hay más presencia femenina en el conjunto de la empresa, se puede afirmar que la plantilla está equilibrada en lo que a género se refiere.



En cuanto al promedio de edad de las mujeres y hombres que trabajan en «Triodos Bank», se observa una edad promedio muy similar, siendo de 37 años el promedio de edad para las mujeres y de 38,8 para los hombres.

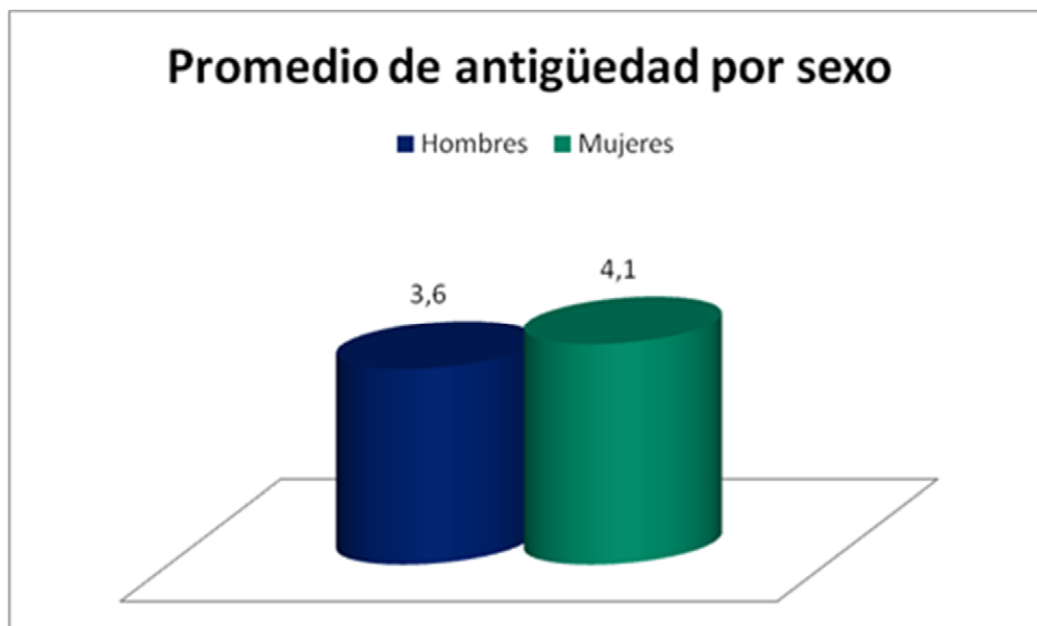


Ahora bien, si concretamos la edad por franjas, vemos que la franja de edad mayoritaria es aquella que va desde los 36 a los 45 años, aunque hay un número de personas muy similar en la franja de edad de 26 a 35 años. Son los dos grupos de edad donde se concentra la mayor parte del personal, ya que menores de 25 años y mayores de 45 años suponen una pequeña porción del total de la plantilla.

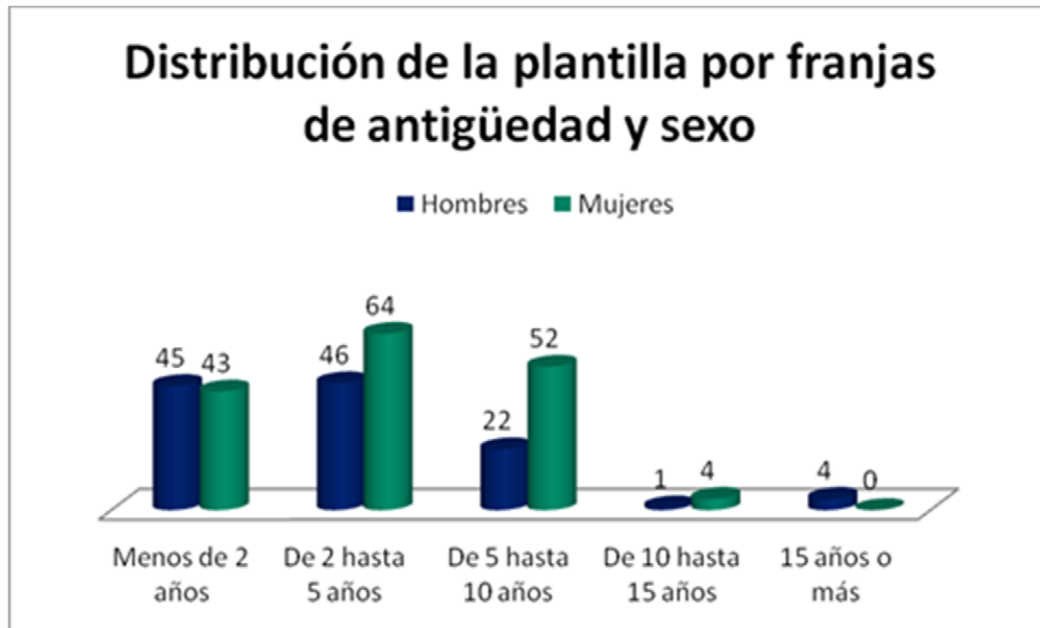


En datos porcentuales relativos a las plantillas femenina y masculina, no se aprecian diferencias significativas en cuanto a diferencias de edad entre mujeres y hombres. Es decir, que las mujeres se distribuyen en los cinco grupos de edad en porcentaje muy similar al de los hombres.

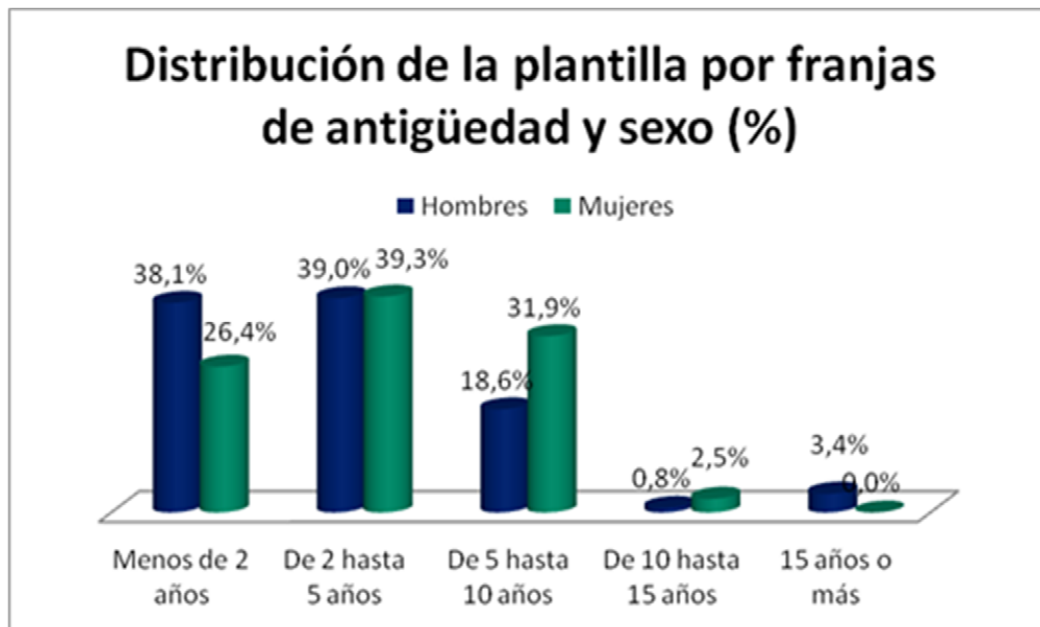
Otro aspecto que analizar es la antigüedad, al ser un indicador que refleja en cierta medida qué condiciones laborales se ofrecen, puesto que el hecho de que las personas permanezcan durante tiempo en un puesto de trabajo puede estar motivado por el bienestar que se les ofrece.



Vemos que el promedio de años de antigüedad en la empresa es similar entre mujeres y hombres, siendo ligeramente superior entre las mujeres, concretamente 4,1 años de promedio de antigüedad frente a 3,6 años de promedio de antigüedad para la plantilla masculina. No obstante, la siguiente gráfica muestra cómo se distribuye la plantilla por franjas de antigüedad y sexo:

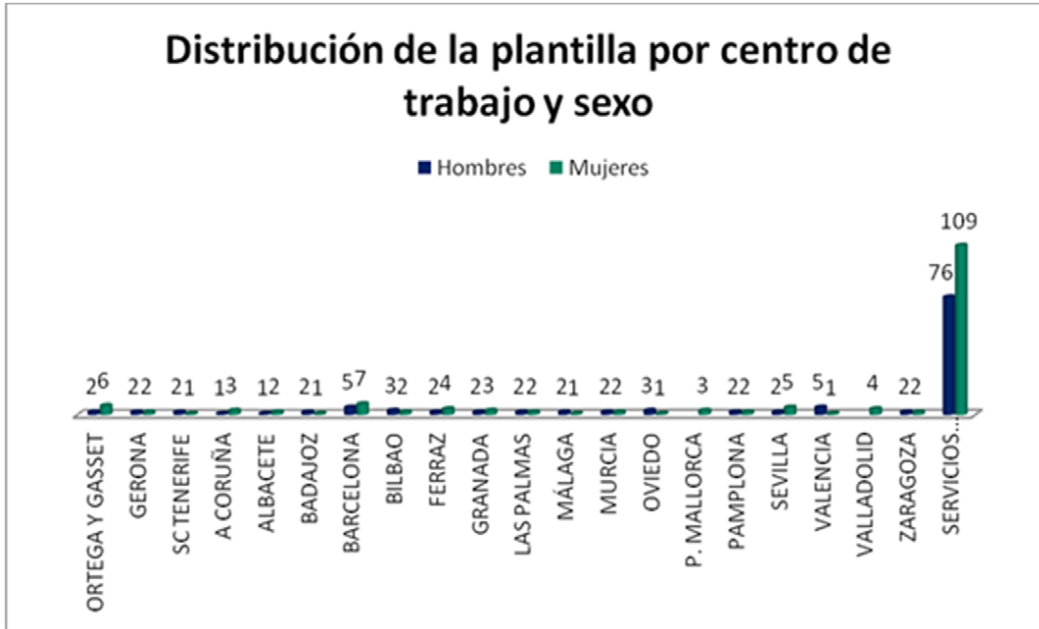


El grupo con una antigüedad de menos de dos años en la empresa es el único donde hay más presencia masculina que femenina. El siguiente grupo, con una antigüedad entre 2 y hasta 5 años es el mayoritario para el colectivo femenino, las antigüedades que van de los 5 hasta los 10 años encontramos mayor peso de mujeres y a partir de los 10 años hay un número reducido de personal, todo ello, teniendo en cuenta la juventud de la organización puesto que la primera contratación se produce en 1998. En definitiva, se trata de una estructura de reciente creación, con elevado crecimiento de plantilla sobre todo durante los últimos 7 años.



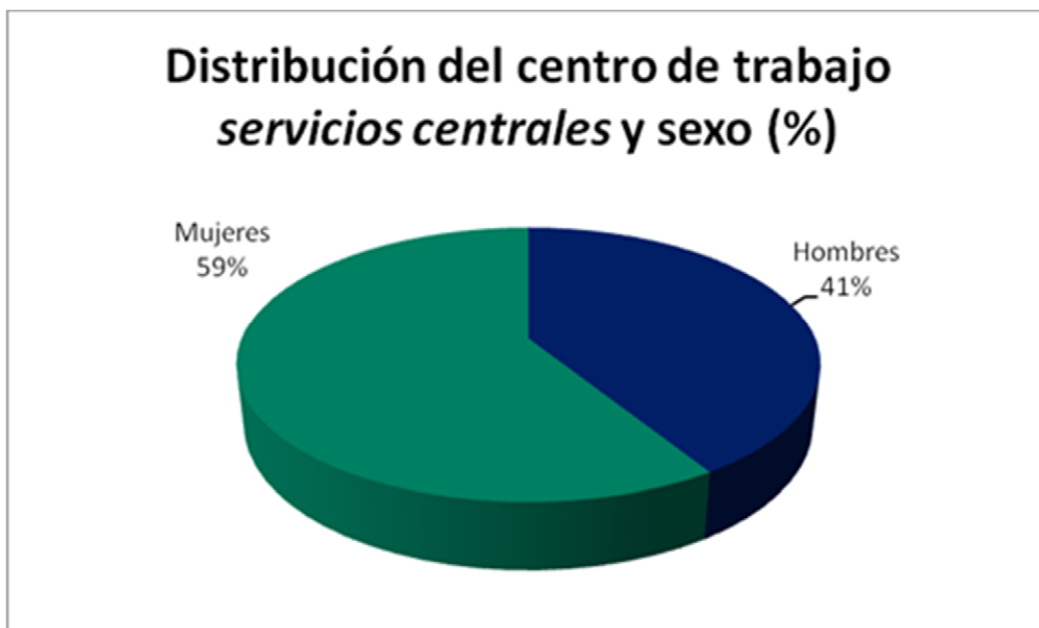
En cualquier caso, los datos relativos confirman que hay más porcentaje de hombres que de mujeres con menos de dos años de antigüedad y que en la franja de antigüedad de 5 a 10 años encontramos porcentualmente más mujeres que hombres.

Podríamos decir por tanto que, por un lado, hay mayor rotación masculina, es decir, que las mujeres prefieren mantenerse en el puesto y, por otro lado, ha habido una mayor contratación de hombres en los últimos años.



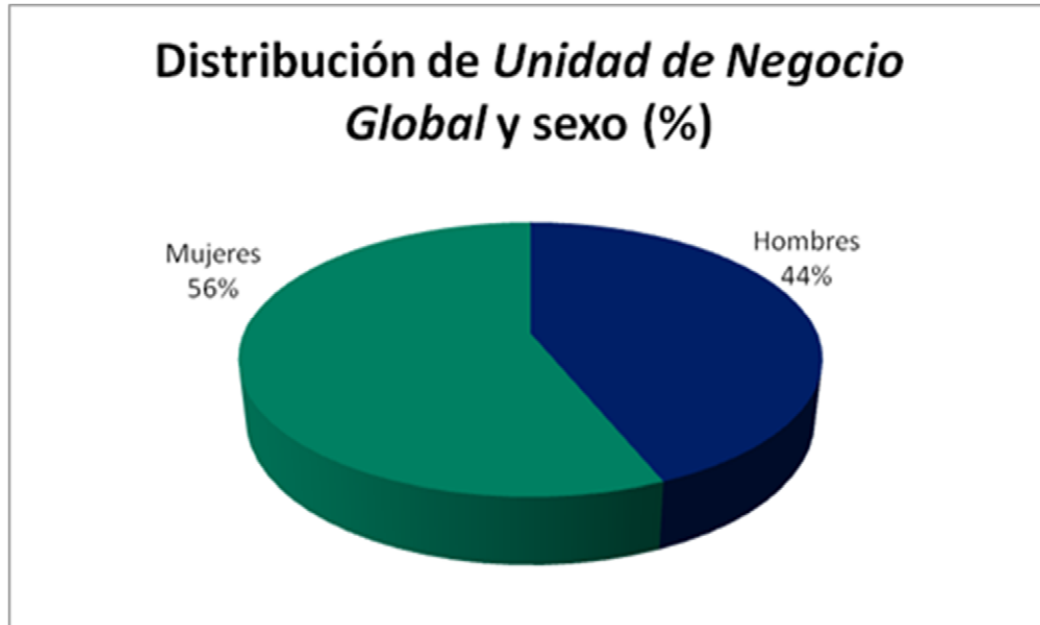
En cuanto a la distribución de mujeres y hombres por centros de trabajo, la gráfica muestra una concentración del personal en el centro de trabajo de «servicios centrales», mientras que en los otros veinte centros encontramos entre tres y doce personas trabajando, siendo una muestra poco representativa para el análisis por centro de trabajo, si bien sí sería representativa como «unidad de negocio global».

En primer lugar, analizaremos el centro de trabajo de «servicios centrales», compuesto por 109 mujeres y 76 hombres:



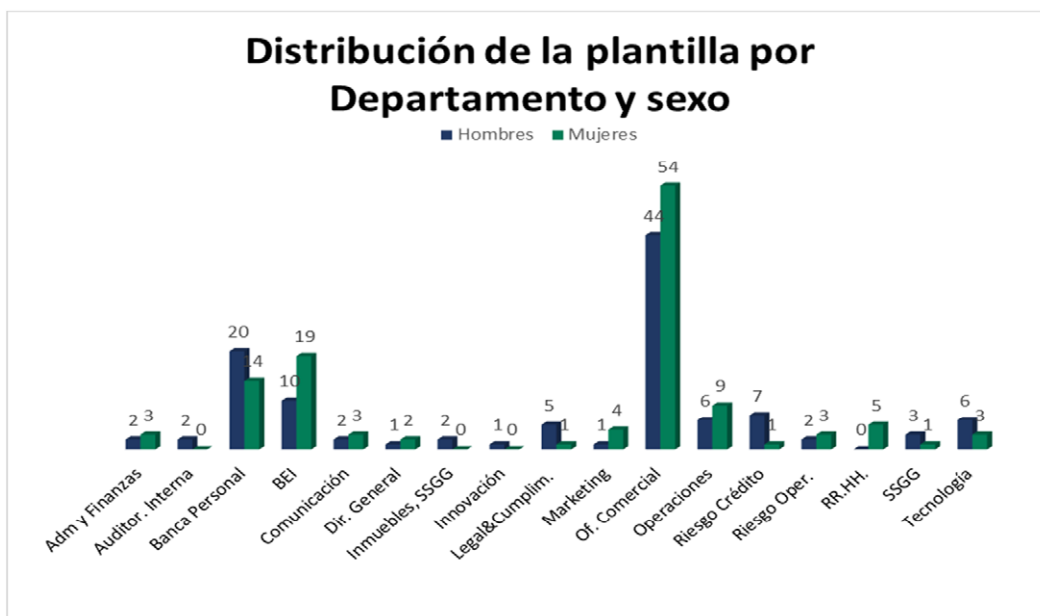
En este centro, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada, siendo un 59% la presencia femenina y un 41% la masculina.

En segundo lugar, analizaremos la distribución porcentual de sexo de los veinte centros trabajo dispersos por el territorio nacional, como «unidad de negocio global», compuestos por un total de 54 mujeres y 42 hombres:



Porcentualmente, la Unidad de Negocio Global está compuesta por un 56% de mujeres y un 44% de hombres, manteniendo el equilibrio entre la presencia de mujeres y hombres, del mismo modo que ocurre en el centro de trabajo Servicios Centrales.

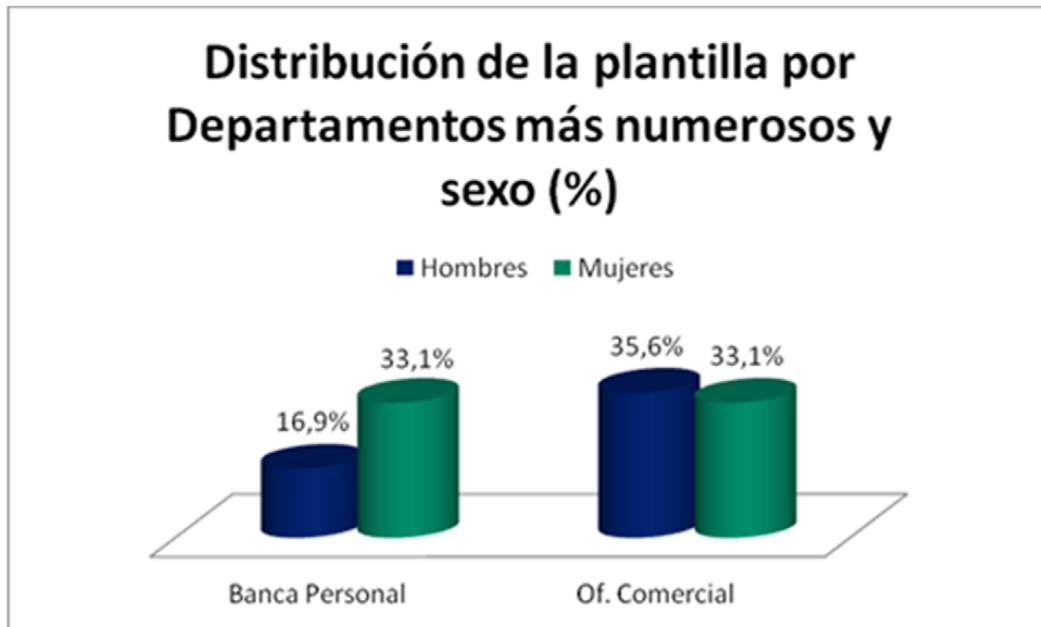
En tercer lugar, analizaremos una serie de datos referidos a la distribución de la plantilla: (i) por departamento y sexo; (ii) por departamentos más numerosos y sexo (%); (iii) por puesto de trabajo (simplificado) y sexo, y (iv) la distribución de la plantilla por puestos más numerosos y sexo (%), todo ello referido al global de trabajadores de la Compañía sin distinción entre «servicios centrales» y «unidad de negocio global».



Respecto a los departamentos, vemos que aquellos que más personal concentran son los de «Banca Personal» y «Red Comercial». El resto de departamentos los componen un

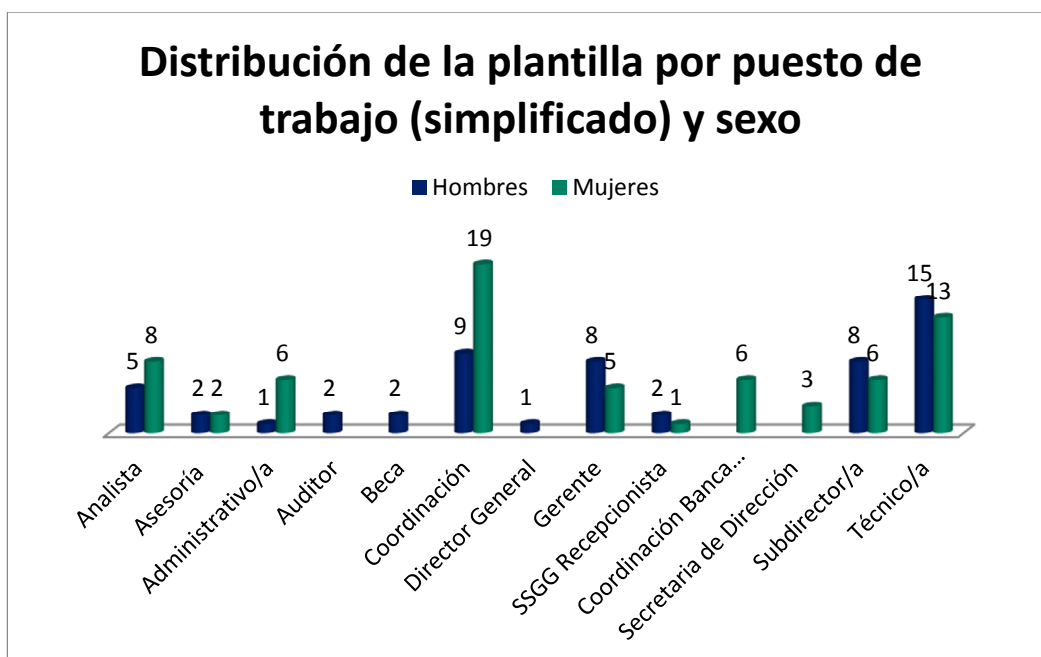
número menor de personas, por lo que las diferencias de género podrían no ser significativas.

Observemos para estos dos departamentos la presencia de ambos sexos según datos relativos:



Entre el colectivo masculino, los hombres se distribuyen mayoritariamente en el departamento de «Red comercial» con un 35,6% de la plantilla masculina en este departamento.

Hay menos hombres proporcionalmente en el departamento «Banca Personal», con un 16,9% de ellos, frente a un 33,1% de mujeres que se ubican aquí, con igual porcentaje de mujeres ubicadas en «Red Comercial». Mientras las mujeres se distribuyen uniformemente entre los dos departamentos con mayor número de personal, los hombres se concentran más en un departamento concreto.

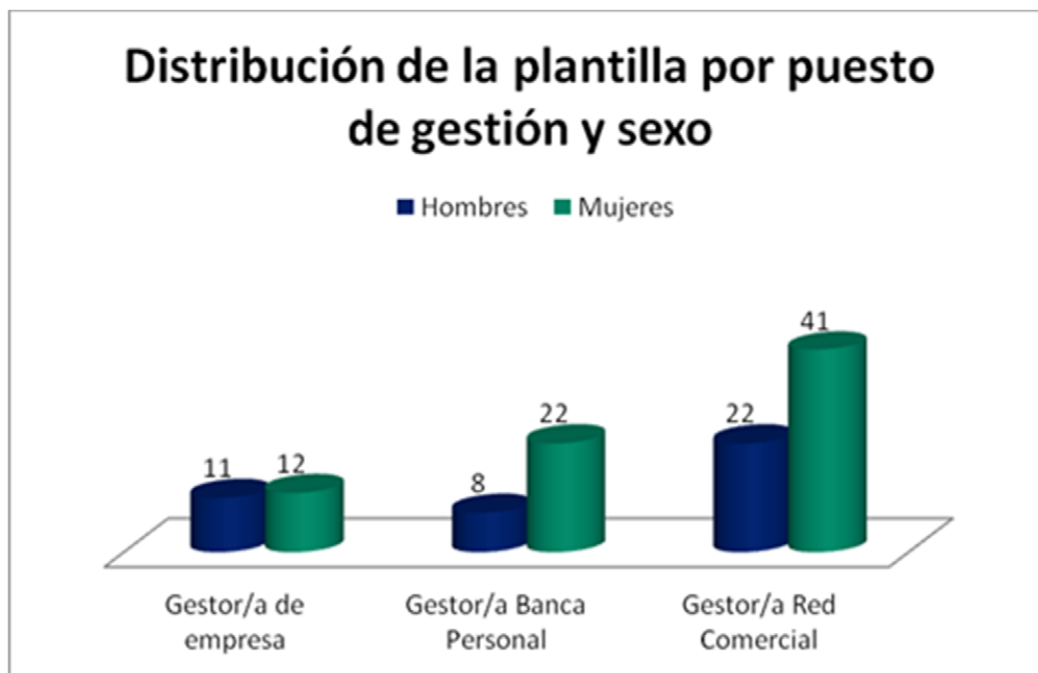


Por otro lado, la distribución de la plantilla por puesto de trabajo⁽¹⁾ y sexo permite ver el amplio abanico de puestos de trabajo, donde la mayoría de los puestos están ocupados por menos de tres personas. En los otros puestos con mayor número de personas, se observa que en puestos como el de analista, gerente, subdirector/a y técnico/a, la proporción de mujeres y hombres es muy similar. Solo en el puesto de administrativo/a se observa mayor número de mujeres que de hombres, 6 y 1 respectivamente, aunque cabe tener en cuenta que los puestos administrativos suelen estar ocupados mayoritariamente por mujeres porque suelen ser ellas las que acceden a estudios de esta rama.

En cuanto a la distribución de aquellos puestos de mayor responsabilidad, las gráficas que se muestran a continuación se analizan en relación con los puestos de gestor/a y director/a.

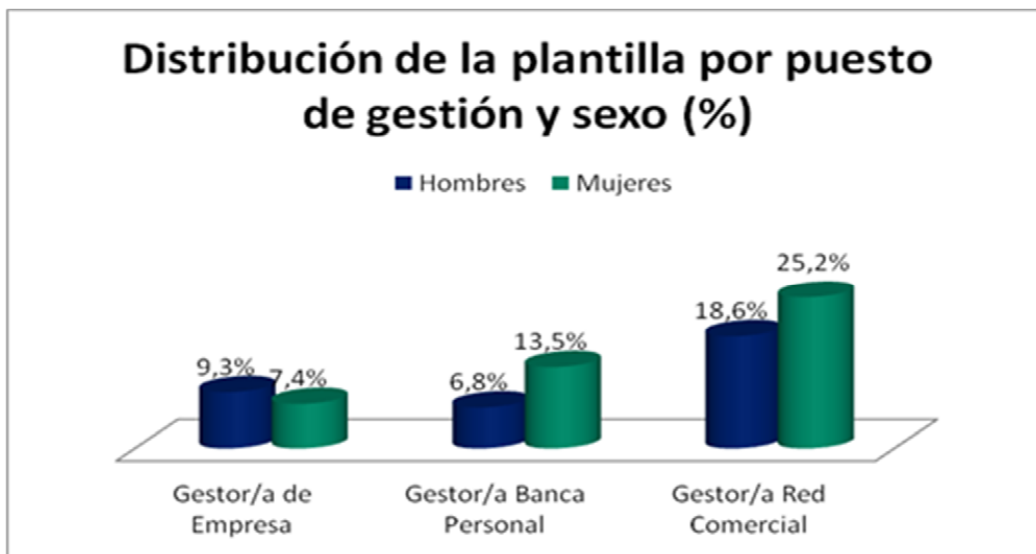
Se han diferenciado ambos puestos en función de si pertenecen a la Red Comercial o a Banca Personal, quedando algunos otros puestos con nomenclatura de «gestor/a» o «director/a» sin pertenecer a uno u otro ámbito del negocio, creando la tipología de «miscelánea».

La organización en estas categorías diferenciadas se debe a que los puestos de trabajo conllevan responsabilidades y funciones diferentes, dependiendo del área de negocio, todo y tener la misma nomenclatura en el puesto de trabajo. De esta forma el análisis se ajusta más a la realidad de la empresa.



Encontramos 11 hombres y 12 mujeres en el puesto de Gestor/a de Empresa, en la posición Gestor/a de Banca Personal hay 8 hombres y 22 mujeres, mientras que Gestor/a Comercial de la Red Comercial encontramos 22 hombres y 41 mujeres por lo que, en términos generales las mujeres están más representadas.

(1) Se ha realizado una simplificación de los puestos de trabajo, concentrando en un solo puesto aquellos que comparten nivel jerárquico o bien responsabilidades similares.

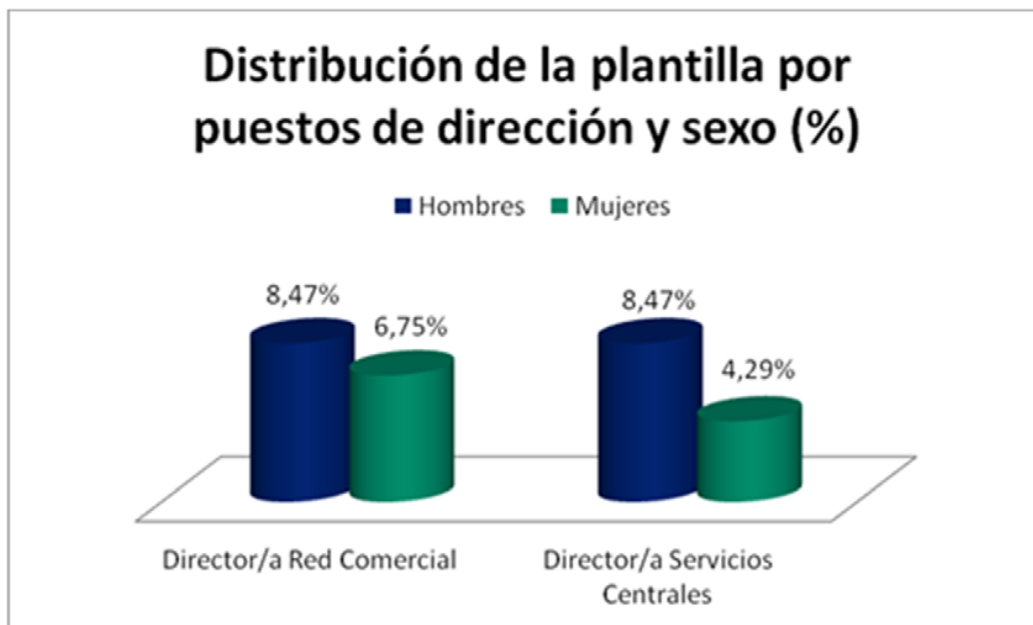


En términos relativos, es decir, respecto del total de plantilla masculina de empresa, vemos que hay ligeramente más proporción de hombres en el puesto de Gestor/a de Empresa, en concreto un 9,3% frente a un 7,4% de mujeres de la plantilla femenina.

En cuanto a la gestión de las áreas «Banca Personal» y «Red Comercial», hay más proporción de mujeres respecto a la plantilla femenina que de hombres respecto a la plantilla masculina, en concreto, 6,8% de hombres y 13,5% de mujeres en «Banca Personal», mientras que hay un 18,6% de hombres y 25,2% de mujeres en «Red Comercial».



En la distribución de la plantilla por puestos de Dirección y sexo se observan dos grupos como son el de Director/a de oficina en Red Comercial, ocupado por 10 hombres y 11 mujeres, y el puesto de Director/a de Servicios Centrales, ocupado por 10 hombres y 7 mujeres. En ambos grupos hay una presencia equilibrada de ambos sexos, aunque vamos a comparar igualmente el porcentaje de mujeres y hombres que acceden a puestos de dirección respecto al número total de mujeres y hombres en la plantilla, respectivamente:



Se puede ver que hay mayor porcentaje relativo de hombres en los puestos directivos, no obstante, dada la baja diferencia porcentual, el número total de personas que componen el grupo, y la presencia equilibrada de mujeres y hombres vista en la gráfica anterior, podemos afirmar que no hay diferencias significativas en el acceso a puestos de dirección por razón de sexo.

4.3 Selección de personal.

En la siguiente área, se analiza si el proceso de selección se realiza en base a criterios que no afecten de manera diferenciada a mujeres y hombres.

«Triodos Bank», mediante los procedimientos de selección de personal configura lo que será su plantilla. Por eso es necesaria una política efectiva de igualdad de oportunidades, que ofrezca oportunidades iguales a ambos sexos en el acceso a puestos de trabajo vacantes. Además, una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización supone una mayor diversidad, cosa que favorece un buen clima laboral.

Eso es lo que justifica la necesidad de analizar el sistema de incorporación de personas en la empresa, y los objetivos que se persiguen con el análisis de esta área son establecer un sistema de selección que garantice un proceso no discriminatorio y garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación en igualdad de oportunidades.

Analizamos a continuación la política de contratación, así como los anuncios publicados sobre las ofertas de trabajo y las pruebas de selección:

La política de selección de personal se fundamenta en los principios del negocio de «Triodos Bank», que tienen como objetivo el mantener la integridad en todas las prácticas empresariales. Es decir, que también para el nuevo personal se exige la integridad como valor de la persona candidata.

El procedimiento utilizado para emplear a nuevas personas dentro del equipo se inicia con las entrevistas de trabajo, durante las cuales la o las personas encargadas de realizar la selección deben plantear preguntas exclusivamente con el fin de obtener una impresión acerca de la integridad personal y profesional, así como las calificaciones de la persona candidata.

Durante el proceso de selección se comprobará la información suministrada por la persona candidata con respecto a, por ejemplo, las titulaciones alegadas en el currículo o puestos de trabajo anteriores.

Cabe decir que en el documento de «principios de negocio» la empresa afirma que se garantizará que los procesos de selección y reclutamiento sean imparciales y profesionales.

Finalmente, cada candidatura obtiene una valoración en base a la información obtenida en el proceso de selección.

De igual modo, se puede requerir más información sobre la persona candidata en caso de que el puesto al que se opta sea de especial acceso a información sensible o a puestos de alta responsabilidad.

Respecto a estos puestos, que son considerados como puestos que requieren de una especial integridad, su especificidad radica en que la posición laboral implica el control y gestión de capital o activos de «Triodos Bank», así como la gestión de la clientela.

Otros criterios que se siguen para determinar un puesto de estas características son:

- Si se requiere contraer obligaciones en nombre de «Triodos Bank» para representar legalmente a la empresa.
- Si la persona seleccionada tiene que acceder a datos clave, realizar actividades de auditoría o supervisión sobre el sistema de contabilidad o sobre el reglamento interno.
- Si son puestos en posiciones clave dentro de las TIC o de la seguridad de la empresa.

El análisis de esta política de selección permite ver que la ética personal es, además de los criterios técnicos o académicos, una de las principales características que se valora de la persona candidata. No obstante, al ser la ética un criterio subjetivo, por parte de la empresa se exige a las personas seleccionadas que informen por escrito si han sido imputadas, sancionadas o tienen abierto algún expediente en relación con su actividad anterior a la empresa. Este es el criterio utilizado para acreditar la ética de la persona seleccionada.

Por otro lado, no se indica que las personas encargadas de la selección tengan formación específica en perspectiva de género, cosa que facilitaría un proceso de selección garantizando la igualdad de oportunidades entre ambos sexos en el acceso a puestos de trabajo vacantes.

También es preciso analizar las ofertas de trabajo que se publican: qué características se requieren para un puesto determinado, qué competencias se piden, y qué lenguaje se utiliza para dirigirse a las candidaturas.

En la página web de «Triodos Bank» se puede acceder a ofertas de trabajo que se publicitan de manera: «Buscamos profesionales en el sector bancario, con espíritu emprendedor y compromiso social que a través de su aportación profesional quieran participar en el desarrollo de un banco europeo independiente que apuesta por otra manera de hacer banca.»

Se apuesta por utilizar el término «profesionales» en vez de «trabajadores», que es más inclusivo, en sentido de utilizar un tipo de lenguaje cuya terminología se refiera también a mujeres y no use el nombre masculino como forma de generalizar a un conjunto de personas de ambos sexos. Más adelante, en el área sobre uso del lenguaje y las comunicaciones no sexista se ampliará esta cuestión.

Además, se han analizado tres ofertas de trabajo, éstas son las de «asesor legal», «formalizador» y «técnico de marketing on line».

Para las tres ofertas, la nomenclatura del puesto se ha escrito utilizando el nombre en masculino en vez de utilizar una fórmula que incluya también el femenino como, por ejemplo: «técnico/a de marketing on line», «asesor/a legal» o «formalizador/a». Se recomienda adaptar las nomenclaturas de estos puestos, así como revisar todo el catálogo de puestos de trabajo para garantizar que se utiliza un lenguaje inclusivo.

Buscamos profesionales del sector bancario, dinámicos y comprometidos.
Requerimientos mínimos:

- Licenciatura Derecho
- Experiencia en posición similar de 5 a 8 años
- Experiencia en asesoría general: productos y servicios bancarios, contratación bancaria, contratación con proveedores, fiscalidad, resolución consultas generales.
- Valorables conocimientos de financiación y procesal
- Interés por la propuesta de valor de «Triodos Bank»
- Inglés (hablado y escrito) Competencia profesional completa

Competencias básicas:

- Orientación a resultados y orientación al cliente
- Capacidad de análisis
- Persona dinámica, proactiva y con disposición para trabajar como parte de un equipo
 - Capacidad de planificación, organización y ejecución de tareas con alto grado de excelencia y calidad

Los requerimientos para esta oferta laboral de Asesor/a legal son acordes con las características académicas, la experiencia y las competencias profesionales necesarias para ejercer el puesto. También las competencias básicas que se piden son capacidades y/o habilidades que no suponen una limitación de acceso al trabajo para mujeres ni para hombres.

En cuanto al lenguaje, se utiliza un lenguaje inclusivo, es decir, que no utiliza los nombres y adjetivos en masculino para referirse a cuestiones en las que también se hace referencia a personas de sexo femenino, como, por ejemplo: «profesionales», «licenciatura» o «persona».

Requerimientos mínimos:

- Licenciatura Económicas / ADE / Derecho
- Experiencia mínima de dos años en puesto similar
- Conocimientos jurídicos
- Experiencia en Gestoría de Hipotecas y con habilidades para el contacto con notarías, registros y gestorías, así como con clientes y oficinas
 - Interés por la propuesta de valor de «Triodos Bank»
 - Inglés (hablado y escrito) Valorable

En la publicación de la oferta «formalizador», tampoco se observan aspectos discriminatorios y el lenguaje utilizado es inclusivo.

Competencias básicas:

- Orientación a resultados y orientación al cliente
- Orientación al detalle, capacidad de organización y de gestión
- Capacidad de aprendizaje
- Persona dinámica, proactiva y con disposición para trabajar como parte de un equipo
 - Capacidad de planificación, organización y ejecución de tareas con alto grado de excelencia y calidad
 - Acostumbrado a trabajar bajo presión y por objetivos
 - Capacidad para gestionar el cambio

De igual modo, en la oferta de «técnico de marketing on line» se requieren competencias asociadas a las habilidades que se necesitan para el puesto, sin embargo, en esta publicación sí hay un uso del lenguaje que se refiere a un adjetivo masculino como es «acostumbrado». El uso lingüístico inclusivo en este caso sería la fórmula «persona acostumbrada».

En resumen, no se aprecian elementos discriminatorios en el proceso de selección, pero sí que encontramos alguna área de mejora en cuanto al procedimiento, la falta de formación de las personas seleccionadoras y parte del lenguaje que se utiliza.

4.4 Promoción del personal.

El desarrollo profesional comienza por el crecimiento en el propio lugar de trabajo, hasta dominar todas las competencias técnicas y personales necesarias para alcanzar el puesto de trabajo deseado. La promoción del personal y el desarrollo de las personas tienen como fin:

- Estimular el potencial humano de la empresa para explotar al máximo su capacidad.
- Disponer de las mejores personas en los puestos claves de la organización.
- Valorar, reconocer y recompensar las actuaciones de cada persona.
- Ofrecer la necesaria flexibilidad en la empresa para armonizar las necesidades de las personas con las de la propia organización.

En esta área se analiza tanto la promoción interna del personal como la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

4.4.1 Promoción del personal.

Se analiza en este apartado si la política de promoción del personal que forma parte de «Triodos Bank» se garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

No consta que exista ninguna política estandarizada de promoción ni ningún sistema de gestión del talento de las personas ya empleadas en «Triodos Bank».

Es importante que desde Recursos Humanos se conozca el perfil profesional de la plantilla y la formación que van adquiriendo durante la relación contractual, para conocer si entre su plantilla hay personas que hayan adquirido formación complementaria que pueda servir para promocionarles a otros puestos de trabajo, obteniendo una plantilla más dinámica y flexible.

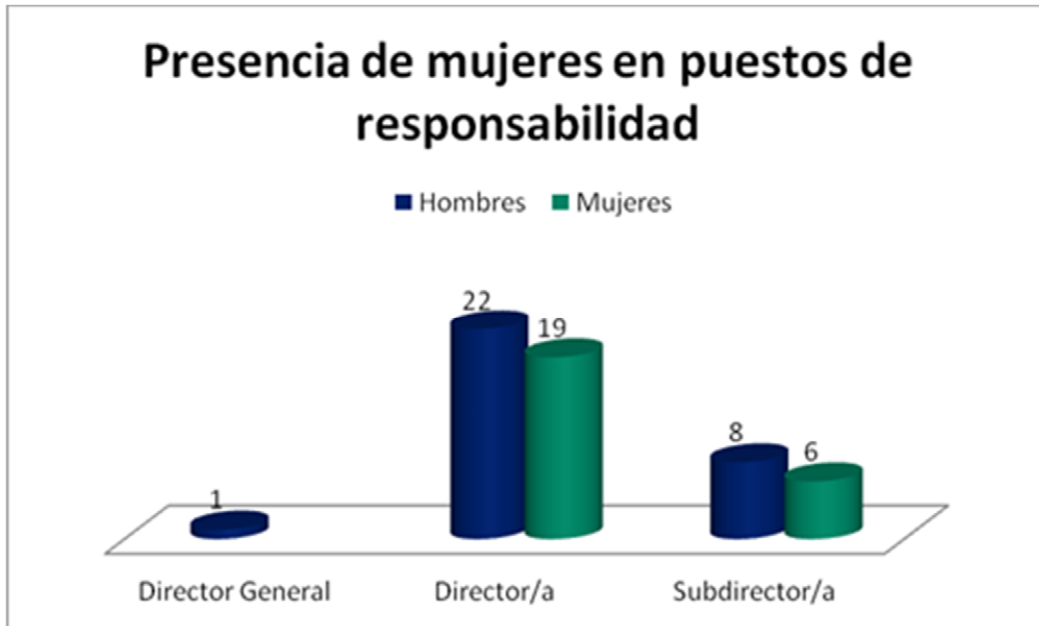
Únicamente en el documento «principios de negocio» se encuentra una declaración con el objetivo de proporcionar formación y desarrollo y ofrecer oportunidades de ascenso profesional y crecimiento. No obstante, este principio debe ir acompañado de un procedimiento o política que permita evaluar las promociones internas de forma objetiva.

4.4.2 Presencia femenina en puestos de responsabilidad.

Este apartado analiza la posición que ocupan las mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad de la empresa. El objetivo es comprobar que las mujeres estén representadas especialmente en los cargos de responsabilidad, incluida la proporción de mujeres en los órganos de representación de la plantilla.

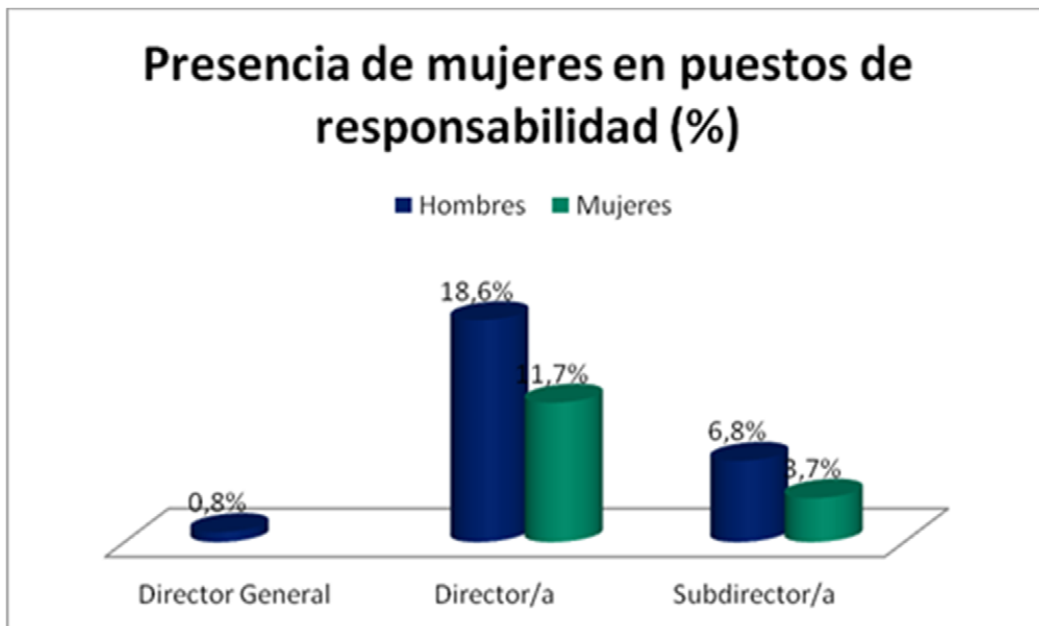
Se trata de un eje fundamental ya que las mujeres en el acceso a puestos de dirección y responsabilidad se enfrentan a mayores obstáculos tanto en la incorporación al mercado laboral como, una vez incorporadas, en los procesos de promoción dentro de las empresas.

También se valorará en este apartado en qué grado la organización promueve el desarrollo profesional femenino y si potencia con medidas concretas la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad.



La gráfica muestra que la dirección general está ocupada por un hombre.

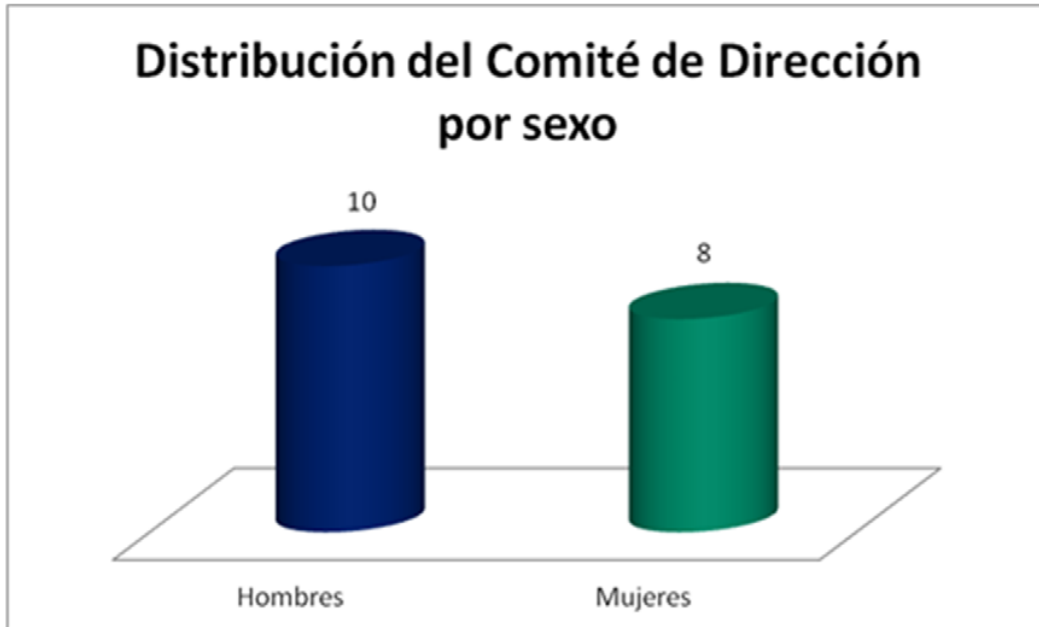
Para el puesto de «director/a», que es el más numeroso, vemos que en números absolutos hay más hombres que mujeres, 22 y 19 personas respectivamente. Esa misma tendencia se da en los puestos de «subdirector/a», con 8 hombres y 6 mujeres.



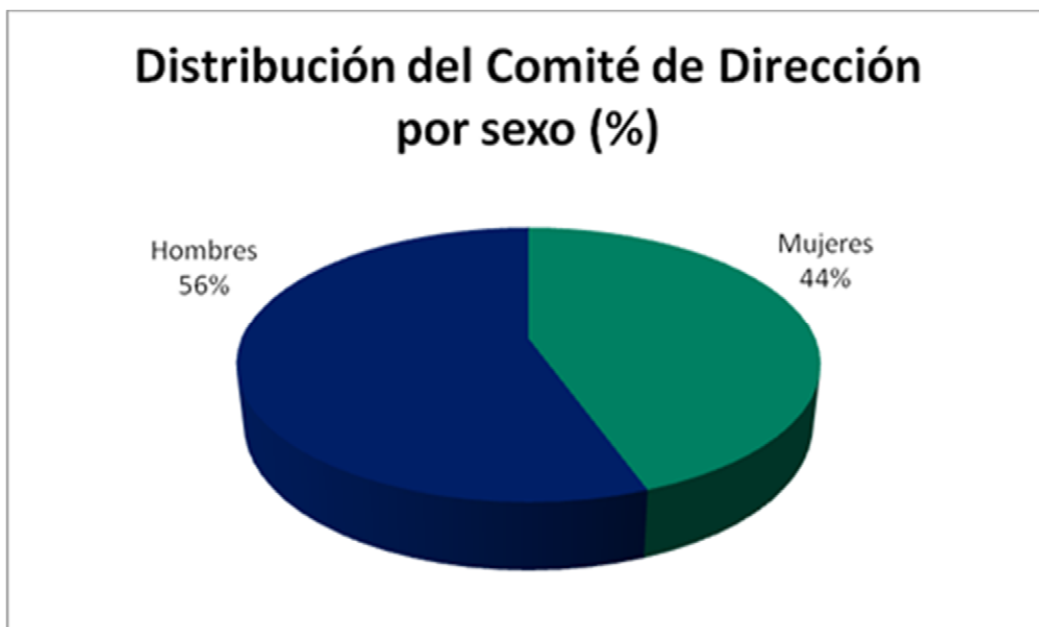
Los datos relativos confirman que la presencia masculina es algo superior a la femenina en los puestos de responsabilidad. De la plantilla masculina, un 18,6% de los hombres ocupan un puesto de director (22 hombres), mientras que es un 11,7% de las mujeres (19 mujeres) de la plantilla femenina que ostenta el puesto de directora.

Por su parte, el porcentaje de hombres de la plantilla masculina ocupa cargos de subdirector (8 hombres) representa un 6,8%, frente a un 3,7% de mujeres de la plantilla femenina (6 mujeres).

Existen dos órganos de Dirección, el Comité de Dirección y el Comité Ejecutivo, compuestos por personas con cargos de director y directora, que deben ser analizados para comprobar el grado de presencia femenina en puestos de responsabilidad.

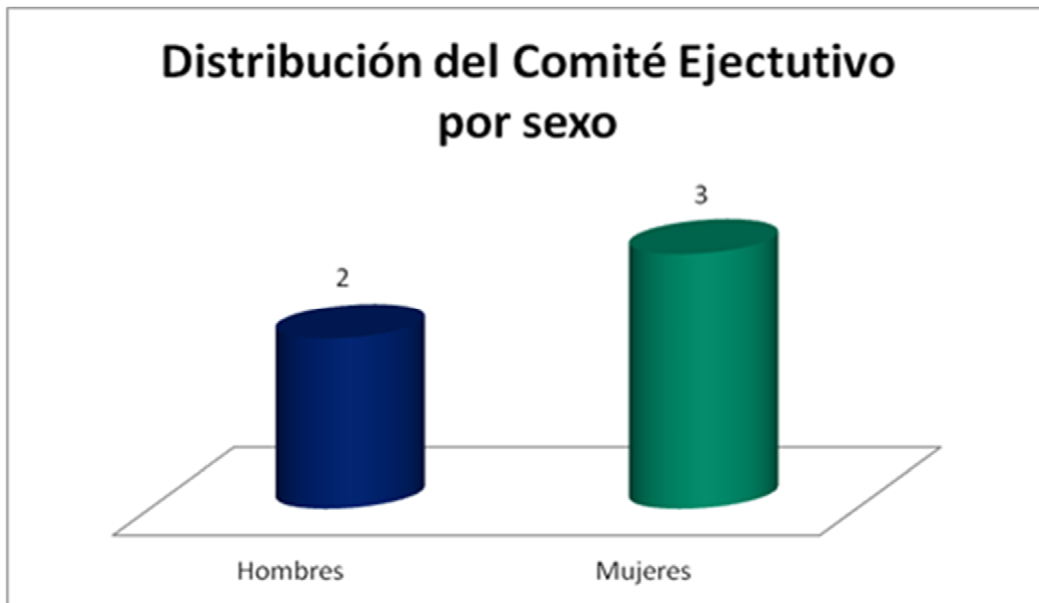


Esta gráfica muestra que el Comité de Dirección lo componen 10 hombres y 8 mujeres. Un total de 18 personas que representan, tal y como vemos en la gráfica de abajo, un 56% de hombres y un 44% de mujeres.

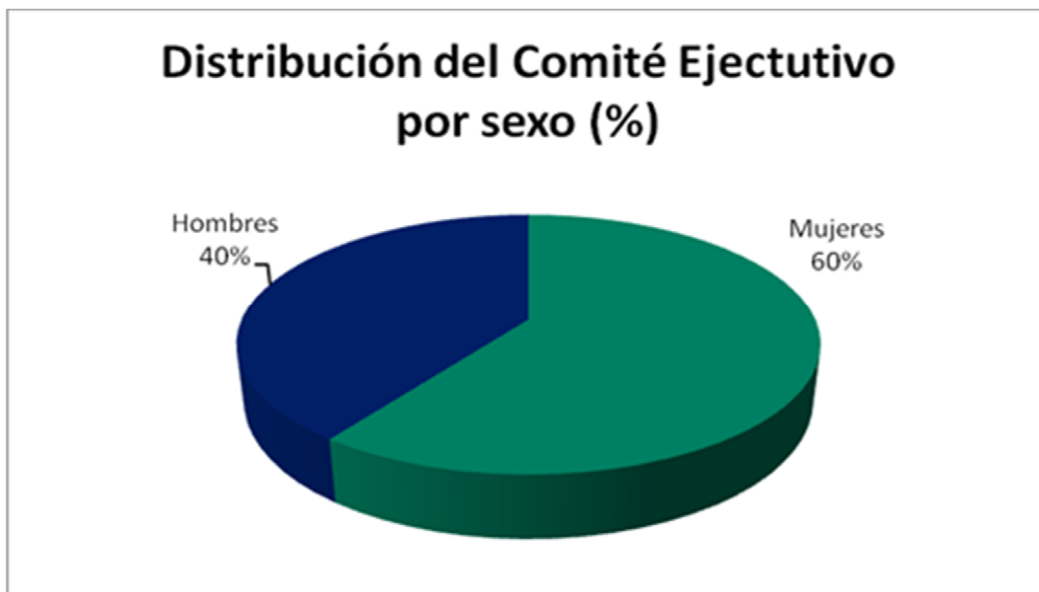


Con esta distribución del Comité de Dirección por sexo podemos afirmar que estamos ante un Comité de Dirección con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

A continuación, es posible observar la distribución del Comité Ejecutivo, compuesto por un total de 5 personas:



En este Comité Ejecutivo vemos que hay 2 hombres y 3 mujeres. En términos porcentuales, esto supone un 40% de hombres y un 60% de mujeres, como se ve reflejado en la gráfica siguiente:



También en esta ocasión, tal y como se ha visto en la composición del Comité de Dirección, se mantiene un equilibrio en cuanto a la presencia de ambos sexos.

Por tanto, como los dos comités son paritarios, al igual que la totalidad de la plantilla, podemos afirmar que hay una igual y/o superior representación de mujeres que de hombres en los órganos de mayor responsabilidad de la empresa. Los datos nos permiten afirmar que las mujeres acceden a los puestos de responsabilidad en igual medida que los hombres y que, por tanto, no se detectan limitaciones en la promoción femenina a estos Comités.

Por otro lado, se incluye la representación legal de la plantilla (RLP) en el análisis de la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad ya que, si bien las y los miembros de la RLP no forman parte de la estructura de decisión de la empresa, sí que ostentan un grado de responsabilidad en lo que atañe a las líneas de actuación respecto a lo que es más importante para los intereses de la plantilla.



Vemos pues que la RLT está altamente feminizada, al estar formada por 8 mujeres y sólo un hombre, aunque el sector sindical sea una actividad altamente masculinizada en la mayoría de sectores.

Si bien la presencia de mujeres es positiva porque facilita, en principio, que se prioricen en la negociación colectiva aspectos que son importantes para las mujeres como la flexibilización del tiempo para mejorar la conciliación, el aumento de permisos o la evaluación de los riesgos psicosociales, también es cierto que se debe apostar por una RLP equilibrada en cuanto a la presencia de mujeres y hombres.

En lo que respecta a si la organización promueve el desarrollo profesional femenino o si potencia la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad con medidas concretas, se puede afirmar que no existe ninguna medida que aborde esta cuestión.

Teniendo en cuenta que hay menos representación de mujeres que de hombres en cargos de responsabilidad, tales medidas debieran implementarse para alcanzar un acceso equilibrado a los altos cargos de la empresa.

4.5 Formación.

La formación del personal tiene como objetivo principal el potenciar las habilidades y aumentar los conocimientos técnicos de las trabajadoras y trabajadores.

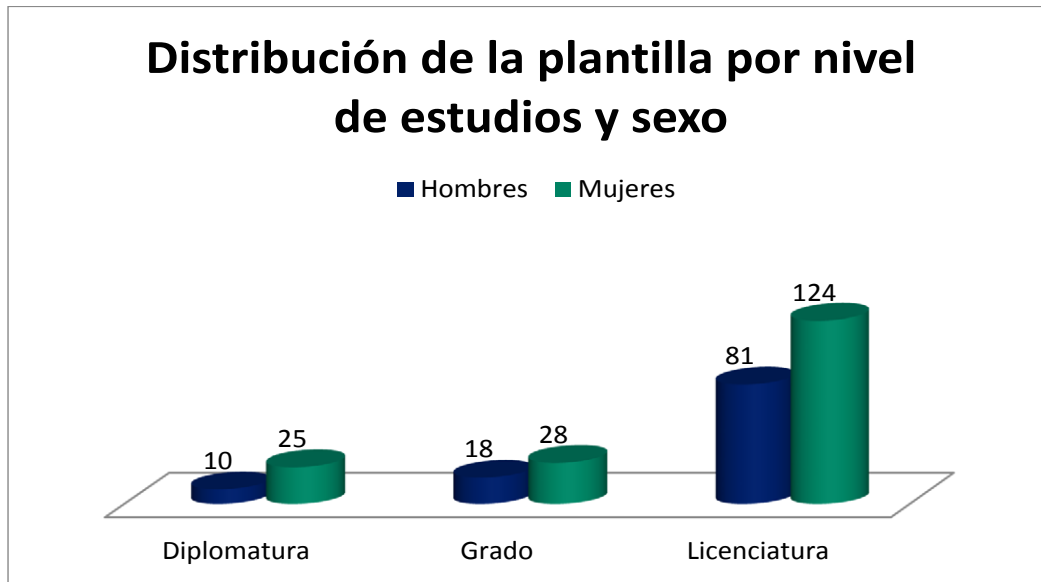
Con la gestión de la formación se pretende contribuir a la consecución de los objetivos de «Triodos Bank», así como retener y desarrollar el potencial de cada persona, mejorando su satisfacción y consiguiendo un clima más positivo dentro de la organización.

La formación a la plantilla es un aspecto clave para disponer de un equipo motivado, eficaz y competitivo, por eso, el plan de formación de la empresa va dirigido a capacitar a las y los trabajadores en habilidades relacionadas con su puesto de trabajo. En el ámbito en el que nos encontramos, la formación va dirigida a aspectos relacionados con las finanzas, las nuevas tecnologías aplicadas al sector, riesgos laborales, nuevas herramientas informáticas o cuestiones corporativas.

Un total de 47 cursos del que se benefician tanto mujeres como hombres que se imparten dentro de horario laboral, a excepción de la formación en lengua inglesa. Los horarios de las sesiones formativas son tanto de mañana como de tarde, y se posibilita la formación on line.

No se ofertan sin embargo ningún tipo de curso o formación relacionada con la incorporación de la perspectiva de género en los protocolos o procedimientos internos de la empresa ni ninguna formación o sesión de sensibilización referida a la igualdad de oportunidades.

A parte de la oferta formativa que ofrece la empresa, el nivel de estudios con el que se incorpora el personal a la organización lo vemos en la siguiente gráfica:



La gran mayoría del personal, tanto mujeres como hombres, tienen una titulación superior de licenciatura, cosa que indica un nivel académico muy alto entre la plantilla de «Triodos Bank». No hay en este indicador diferencias por razón de género.

4.6 Condiciones de trabajo.

El área de condiciones de trabajo analiza si la empresa garantiza un trato igualitario respecto a las condiciones laborales tales como el tipo de jornada y contrato, la política de Prevención de Riesgos Laborales. Estos aspectos determinan en parte el grado de bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

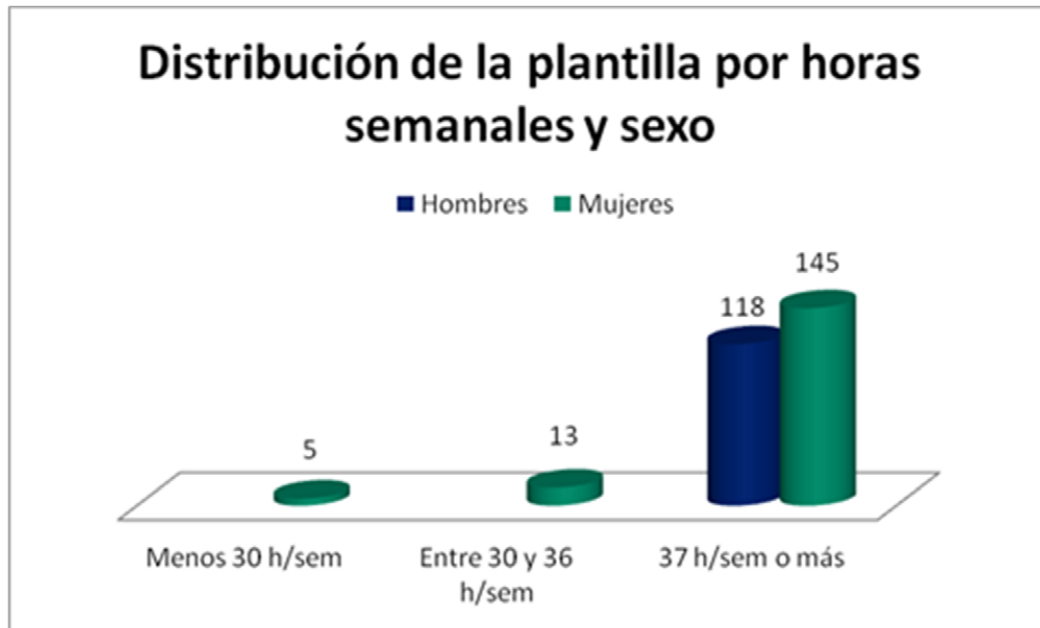
4.6.1 Tipos de jornada y contratos.

Vamos a analizar a continuación las diferentes tipologías de contrato que ofrece «Triodos Bank» a sus empleados y empleadas, así como la distribución de las jornadas completas y parciales.

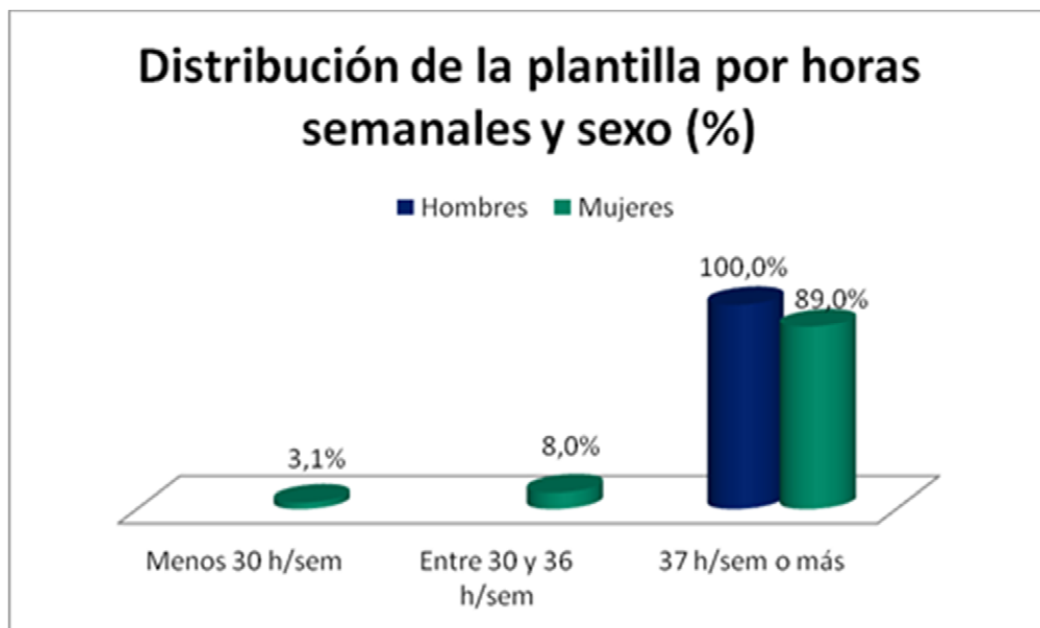


El grueso de la plantilla, concretamente, un 95,02%, disfruta de un contrato por tiempo indefinido. Este tipo de contratos favorecen la estabilidad en el empleo y, por tanto, crean condiciones de trabajo favorables.

El contrato de becario lo tiene exclusivamente cuatro hombres, y el contrato eventual es mayoritariamente masculino, siendo 7 hombres frente a 3 mujeres. Encontramos aquí diferencias contractuales entre mujeres y hombres, siendo ellos los afectados. Esto se podría explicar por la reciente selección de estos empleados, que todavía no han pasado un tiempo suficiente en la empresa como para ser contratados de forma indefinida.



En la distribución de las horas semanales trabajadas, se observa que son las mujeres las que tienen jornadas parciales.



Los datos relativos indican que, mientras el 100% de los hombres trabajan las 37 horas semanales –que suponen una jornada completa– en el colectivo femenino no llegan al 90% de mujeres que trabajan la jornada completa.

El resto de jornadas con menos horas semanales de lo que estipula la empresa como jornada completa lo ocupan solamente mujeres. El 3,1% de ellas trabaja menos de 30 horas semanales y el 8% de las mujeres trabajan entre 30 y 36 horas semanales, con la correspondiente reducción salarial.

4.6.2 Salud Laboral.

La salud laboral con perspectiva de género va más allá de prevenir los riesgos laborales de las mujeres durante períodos biológicos concretos como el embarazo y la lactancia, porque existen otros aspectos de las condiciones laborales que también pueden afectar a la salud de las mujeres. Por ejemplo, la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) parte de la idea que las desigualdades pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo e influir en su productividad.

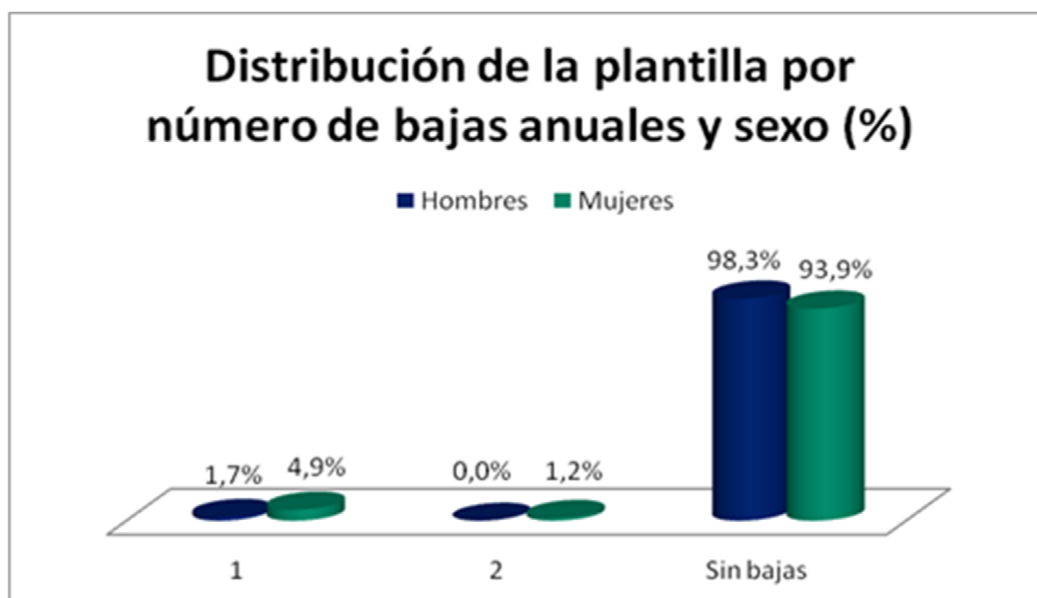
También el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad indica en una publicación sobre salud laboral con perspectiva de género que existen riesgos laborales específicos de las mujeres como:

- Acoso laboral o sexual.
- Riesgos ligados a actividades feminizadas como la enseñanza, los servicios o el comercio.
- La doble jornada laboral, ya que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales.
- Riesgos derivados de otros factores de discriminación: salarios más bajos, menor participación en la toma de decisiones, precariedad laboral, temor a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad, etc.

El análisis del eje sobre salud laboral en el presente Plan de Igualdad es necesario para verificar si existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género o una evaluación de riesgos psicosociales, que son riesgos que suelen sufrir especialmente las mujeres, tanto por el tipo de trabajo que se realiza en «Triodos Bank», como por las características del trabajo femenino y la doble jornada laboral más presente en mujeres.

Hay constancia de que se está llevando a cabo un proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Por lo que se refiere a la evaluación de riesgos psicosociales, su implementación y desarrollo se ha planteado desde el servicio de prevención para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y aumentar la competitividad de la empresa.

Para el análisis, vamos a ver a continuación las bajas que ha sufrido la plantilla de «Triodos Bank» en el último año:



Se observa mayor porcentaje de absentismo por bajas en las mujeres, en concreto, un 5% de las mujeres (8 mujeres) han tenido una baja en el último año y un 1,2% (2 mujeres) han sufrido dos bajas anuales. Estos datos contrastan con el 1,7% (2 hombres) de hombres que han estado de baja este año.

Tal vez la incorporación de la perspectiva de género en la salud laboral podría ayudar a mejorar estos datos.

4.7 Retribución salarial.

El Tratado de Ámsterdam introdujo el concepto de «igual salario por un trabajo de igual valor». Es decir, que para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor las retribuciones tienen que ser iguales tanto para los hombres como para las mujeres. Es necesario tener en cuenta, que el concepto «trabajo de igual valor» implica trabajos que, aunque no sean idénticos, sí requieren capacidades y esfuerzos físicos equivalentes, o supone iguales responsabilidades y están sometidos a parecidas condiciones de trabajo.

En el apartado de política salarial se analiza pues hasta qué punto la organización garantiza un trato igualitario en materia retributiva. La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres.

4.7.1 Política salarial.

Para comprobar si política salarial puede dar lugar a condiciones económicas diferentes para uno y otro sexo, se analiza a continuación el documento que formaliza y explica la política de remuneración de «Triodos Bank».

El documento analizado se desarrolla dentro de las competencias de la dirección de RRHH a nivel internacional y sirve como marco para las políticas salariales locales. Así pues, el departamento de recursos humanos a nivel nacional adaptará esta política general a nivel internacional en función de la legislación local.

La política salarial de «Triodos Bank» es auditada internamente cada año para garantizar su correcta aplicación. Además, el Departamento Legal supervisa la evolución jurídica y notifica los posibles cambios relacionados con las remuneraciones.

Como principios generales, «Triodos Bank» emplea el principio de una remuneración justa y coherente con el fin de mejorar la cohesión social dentro de la organización. Para la empresa, las remuneraciones permiten a las personas ganarse la vida decentemente y contribuir a mejorar la organización en particular y la sociedad en general.

Cabe tener en cuenta que «Triodos Bank» opera en el sector financiero, por lo tanto la política salarial debe enmarcarse en el ámbito de lo que se espera a nivel salarial en este sector, es decir, el Convenio de Banca.

Concretamente, «Triodos Bank» mantiene una proporción relativamente baja entre el nivel inferior y superior de los salarios pagados, es decir, que la brecha salarial entre puestos de trabajo de diferente rango jerárquico es más baja de lo habitual.

Además, se considera que las retribuciones extraordinarias son relativamente modestas, como forma de contribuir a que las personas sean corresponsables en la misión de «Triodos Bank».

Por otro lado, la empresa ha optado por no tener bonus –en sentido de retribución variable basada en objetivos predeterminados– para no potenciar una cultura de adquirir riesgos injustificados. Esta política salarial, en principio, acepta sólo el salario fijo. Así, no se aplican bonos u otros ingresos variables basados en objetivos.

Habitualmente, cuando existen unos complementos salariales elevados, suele haber mayor brecha salarial, al establecerse pluses salariales que afectan de forma desigual a mujeres y hombres. Más adelante comprobaremos si esta política de bajos complementos salariales influye en salarios más equitativos.

Los incrementos anuales se basan en la experiencia y desempeño dentro de la empresa. Estos incrementos anuales son como máximo del 15% del salario anual bruto. En el caso de superarlo se necesita justificación y aprobación expresa de RRHH Internacional tras consulta al Comité de Remuneración.

Como se ha comentado, «Triodos Bank» opta por no ofrecer bonos como salario variable vinculado a objetivos, por lo tanto, la remuneración no fija en «Triodos Bank» es muy limitada. Sin embargo, la empresa puede conceder a las personas con desempeños excepcionales un reconocimiento previa autorización de recursos humanos.

Este reconocimiento no se basa en objetivos que se establecen previamente, más bien se concede teniendo en cuenta logros excepcionales por encima de lo que normalmente se puede esperar para una posición determinada: la gestión de un proyecto importante fuera del curso normal del negocio, colaboraciones extraordinarias entre departamentos o equipos, etc. Este trabajo reconocido en retrospectiva puede conllevar a la concesión de una cantidad máxima de una nómina, sin superar en ningún caso los 10.000€ brutos al año.

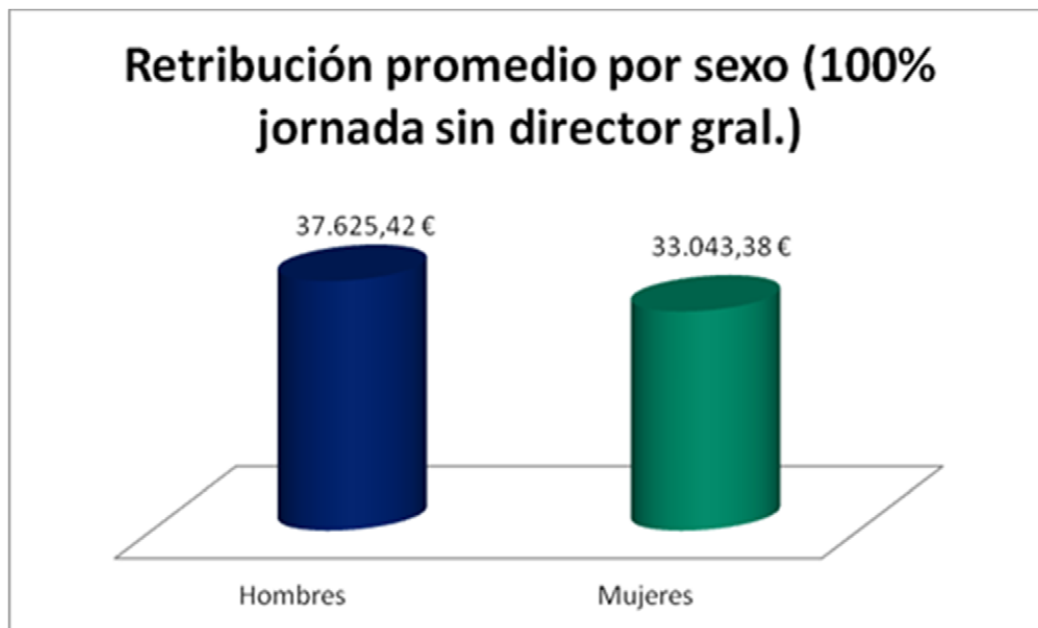
También existe una compensación colectiva a nivel de reconocimiento grupal de carácter discrecional por parte de Comité ejecutivo para todos los empleados por una cantidad igualitaria de hasta 500€ brutos como máximo.

En conjunto, no se aprecian características en la política salarial que puedan hacer pensar en un impacto sobre la brecha salarial de género, pues el criterio principal para realizar las nóminas es el salario fijo, que está determinado por la organización según baremos competitivos dentro del sector financiero, y con márgenes muy reducidos para establecer máximos y mínimos de salario.

Por otro lado, la retribución variable, donde habitualmente se localiza mayor brecha salarial de género, es prácticamente inexistente, respecto a la retribución fija.

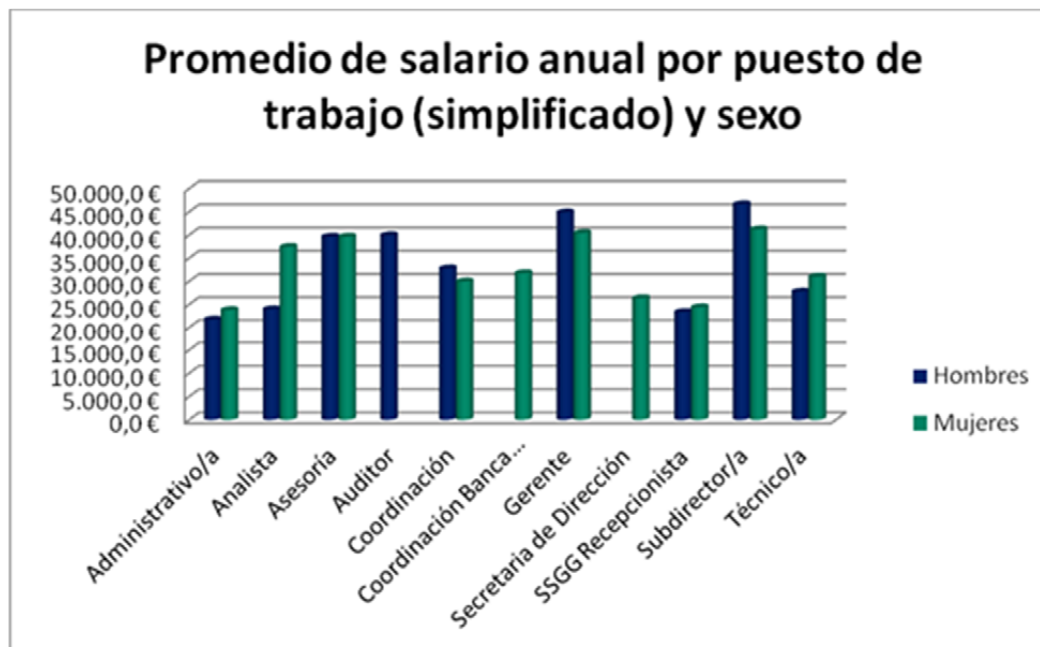
4.7.2 Salario anual.

De cara a analizar la posible brecha salarial entre mujeres y hombres en función del puesto que ocupan unas y otros, se ha realizado en este apartado una comparativa del personal con jornada completa, es decir, que la brecha salarial que se muestra se realiza según jornadas del 100%. También se ha filtrado de los promedios el salario anual del director general, para evitar distorsiones en el resultado, al ser una cuantía más elevada que la del resto de personal.



Se realiza el promedio de la retribución anual segregado por sexo para comprobar si existen diferencias salariales entre ambos sexos. En efecto, la brecha salarial entre mujeres y hombres se sitúa en el 12,17%, (4.582,04 euros brutos/año, esto es, la diferencia entre los salarios indicados en la gráfica anterior) todo y habiendo eliminado el salario masculino máximo y comparando jornadas completas.

Encontramos por tanto que las mujeres cobran menos salario por la realización de trabajos en los mismos puestos laborales que los hombres.



El análisis de las retribuciones promedio se realiza teniendo en cuenta que: i) aquellos puestos ocupados tanto por mujeres como por hombres es posible realizar el cálculo de la brecha salarial por razón de género para un mismo puesto de trabajo, siempre teniendo en cuenta que se ha realizado una estructuración de los puestos de trabajo y que una misma nomenclatura engloba a puestos concretos con funciones y responsabilidades diversas, ii) aquellos puestos ocupados solo por mujeres o solo por hombres, permiten ver las características salariales de aquellos puestos masculinizados y aquellos feminizados.

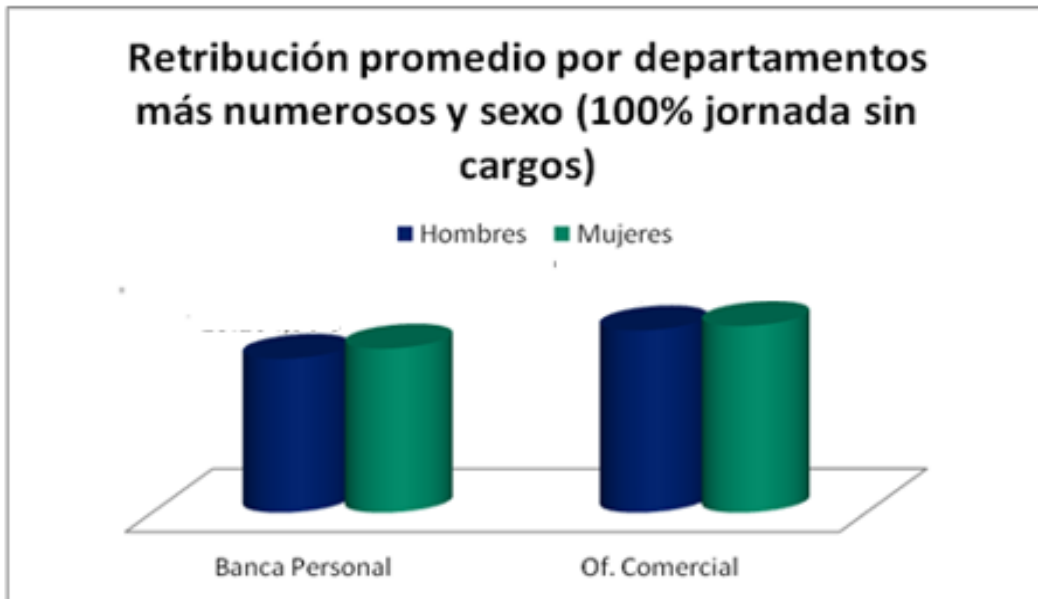
En primer lugar, el cálculo de la brecha salarial ofrece unos resultados heterogéneos, al encontrarnos brecha salarial de género negativa para el puesto de Administrativo/a (-9,49%), el puesto de Analista (-56,30 %), para el de para el de SSGG Recepcionista (-4,45%) y para el de técnico/a (-11,67%). En el caso del puesto de Asesoría podemos estar hablando de brecha 0 con un resultado de -0,05%. En estos casos, el salario anual promedio del colectivo femenino es superior al del colectivo masculino.

Se da una dinámica inversa, es decir, que los hombres ganan, de promedio, un salario anual superior a las mujeres, en los puestos de Coordinación (8,56%), gerente (9,95%) y subdirector/a (11,61%).

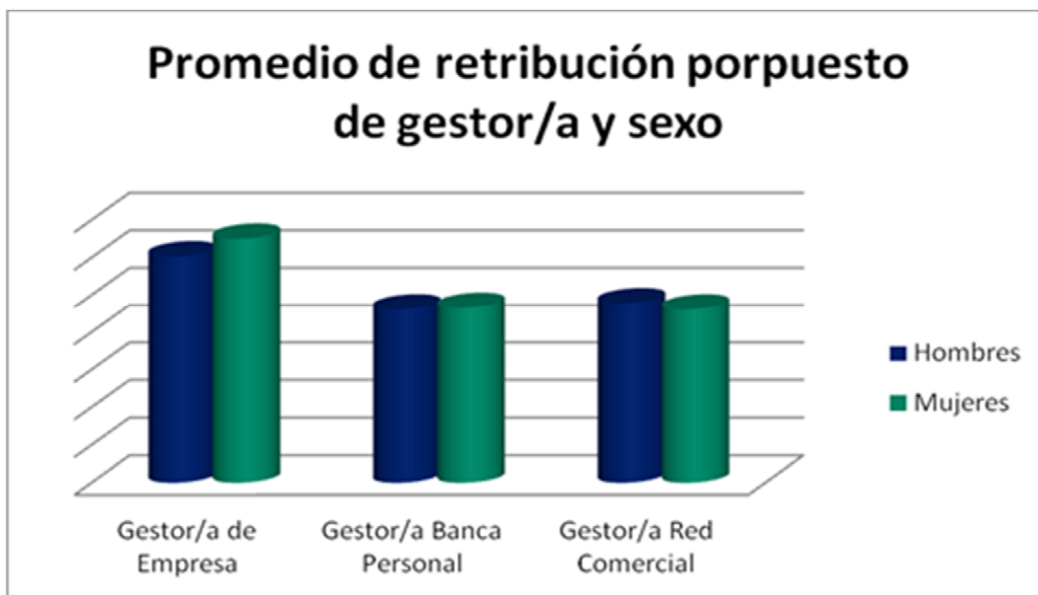
En conclusión, podemos afirmar que no existe una discriminación salarial hacia las mujeres, porque se aprecia una tendencia a remunerar las distintas posiciones de forma diferente sin que se pueda afirmar que ser mujer u hombre sea un hecho diferencial.

En segundo lugar, el puesto de Auditor, ocupados solo por hombres y Secretaria de Dirección están ocupados solo por mujeres. El análisis de los promedios de salario anual de estos puestos no nos permite calcular una brecha salarial de género, pero sí nos permite ver las características salariales de aquellos puestos masculinizados y aquellos feminizados.

Tal y como se ha comentado en el área anterior de composición y distribución de la plantilla, los dos departamentos que agrupan la mayoría de personas con el de «banca personal» y el de «Red comercial», es por este motivo que se analizan solamente estos dos departamentos, pues en el resto trabaja un número reducido de personas y puede resultar poco significativo.



Así, en la gráfica se observan diferencias salariales a favor del colectivo femenino para ambos departamentos. Hay que indicar que se han eliminado los puestos de responsabilidad, es decir, Gerencia, Dirección y Subdirección y las jornadas parciales para que la comparativa sea lo más ajustada a la realidad posible.

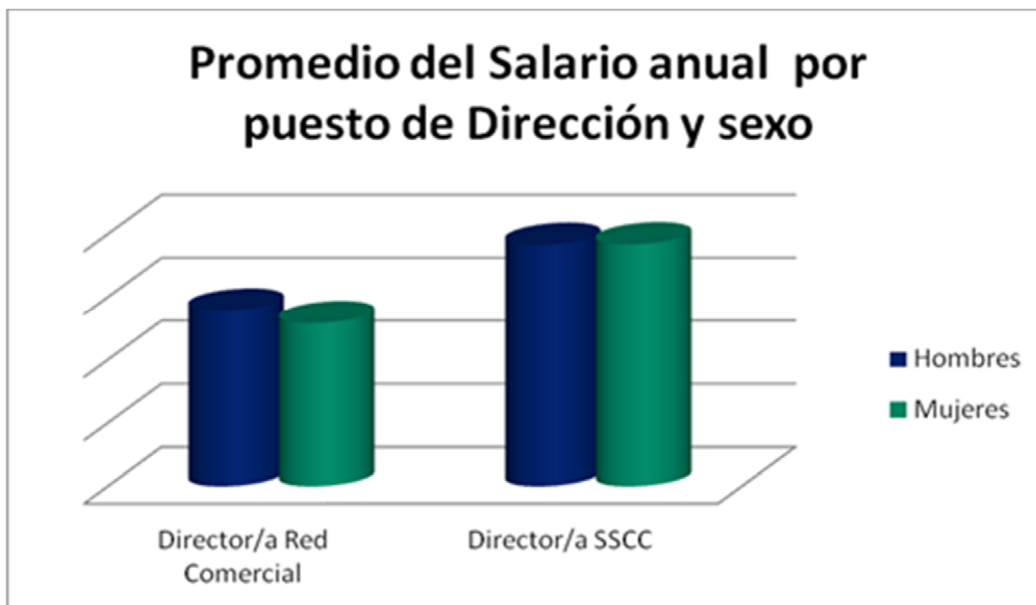


Para el puesto de Gestor/a de Empresa, la brecha salarial de género se sitúa en un resultado negativo al ser del $-7,75\%$, es decir, que tomando como referencia el salario masculino, las mujeres cobran de promedio un $7,75\%$ más que los hombres.

También encontramos una cifra negativa en el puesto de gestor/a Banca Personal, que sitúa la brecha salarial en un $-0,89\%$.

En el caso del puesto de «gestor/a Red Comercial», la brecha es una cifra positiva del $3,51\%$, donde son los hombres quienes ganan, de promedio más que el colectivo femenino.

Con estos datos, podemos afirmar que no existe discriminación salarial por razón de sexo en puestos de gestión, sino que más bien las diferencias se establecen en función de las características específicas del puesto que ocupa cada individuo.



Para el análisis del promedio del salario anual para los puestos de dirección, se han diferenciado aquellos puestos que pertenecen al departamento de Red Comercial con aquellos que pertenecen al Departamento de Servicios Centrales.

En el caso de la Red Comercial, las directoras ganan, de salario anual promedio, un 7,22% menos que los directores, podría estar justificado además de por edad, en términos de *seniority* en la posición como en antigüedad en la empresa. Sin embargo, la brecha en el caso de los Servicios Centrales es mucho menor y negativa, en concreto, se sitúa en un -0,2%.

Finalmente, analizamos a continuación los promedios del salario anual para las mujeres y hombres que forman parte del Comité de Dirección y del Comité Ejecutivo.



En cuanto al promedio salarial de las y los miembros del Comité de Dirección, tras eliminar del análisis la retribución del Director General, al ostentar éste un cargo diferencial, vemos que hay una ligera diferencia de salarios promedio que se traduce en una brecha salarial del 8,72% podría estar justificada tanto por la edad, superior de media entre los hombres, tanto por la edad, *seniority* en el puesto o antigüedad en la empresa.

De nuevo, subrayar que cada persona que conforma el Comité de Dirección ocupa un puesto de dirección con funciones y responsabilidades no equivalentes, por lo que la diferencia en el promedio de salario anual por sexo para estos puestos no es equivalente.



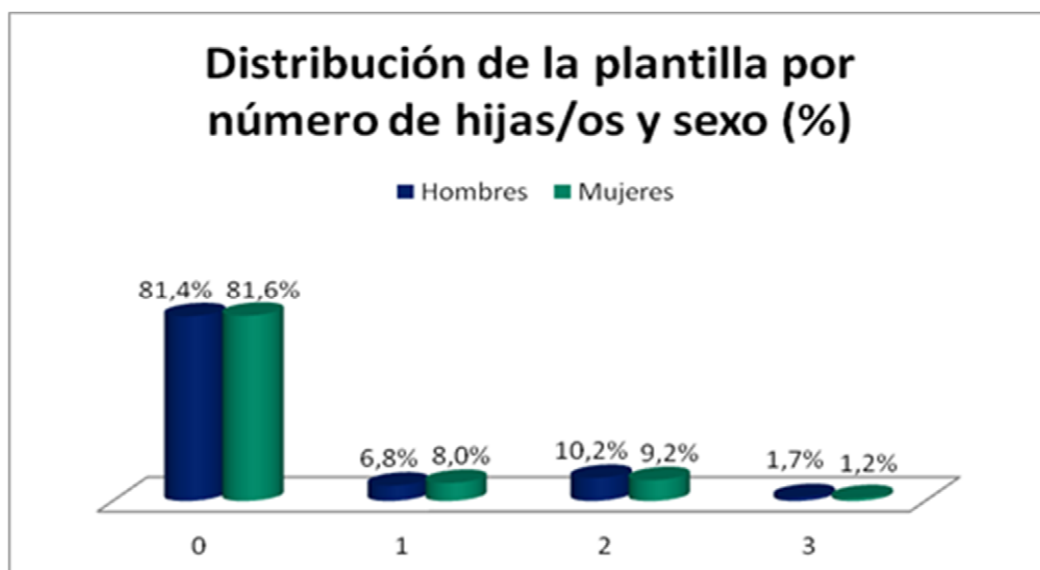
En el caso del Comité Ejecutivo, la brecha salarial de género se eleva al 23,94%.

Si bien existe una diferencia, podemos afirmar que el promedio salarial masculino de esta gráfica se basa en la retribución de una única persona, y su salario estaría justificado por las funciones que realiza y por el grado de responsabilidad asociado a ese puesto concreto y no equiparable a los puestos que ocupan las mujeres del Comité Ejecutivo.

4.8 Conciliación y corresponsabilidad.

Este ámbito tiene como objetivo analizar las posibilidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como verificar si se aplican en la empresa acciones para impulsar la corresponsabilidad en el cuidado de personas y otras responsabilidades doméstico-familiares.

Para ello, cabe analizar el número de hijas e hijos de la plantilla, así como los usos que se hace de las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de menores o personas dependientes.



La mayor parte de la plantilla, tanto mujeres como hombres, no tienen hijas e hijos. De las personas que tienen solo uno, mujeres y hombres comparten similar porcentaje, igual que en las personas que tienen dos o tres hijas e hijos.

Todos los porcentajes son muy similares entre mujeres y hombres, de modo que no se encuentran diferencias significativas en el hecho de tener descendencia.

Si las necesidades de cuidados a menores son prácticamente iguales entre mujeres y hombres, el hecho de que sean ellas las que reduzcan jornada, tal y como se mostraba en el área de condiciones del trabajo, donde los datos relativos indican que, mientras el 100% de los hombres trabajan las 37 horas semanales, las mujeres no llegan al 90%.

Son ellas las que siguen compatibilizando vida laboral y familiar, de modo que es necesario establecer medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Analizamos a continuación si se han establecido en «Triodos Bank»:

4.8.1 Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tiene como objetivo regular aspectos como los permisos retribuidos, la reducción de la jornada por motivos familiares, la suspensión del contrato por maternidad y paternidad, las excedencias con derecho a la reserva del puesto de trabajo, el riesgo durante el embarazo y período de lactancia, y la prohibición frente al despido y extinción del contrato.

Más allá de los derechos que genera esta Ley y que son de obligado cumplimiento en las empresas, y los establecidos específicamente en el convenio de banca, «Triodos Bank» no ofrece a las trabajadoras y trabajadores otro tipo de medidas de conciliación.

4.8.2 Corresponsabilidad.

Todo y estar asociada a la conciliación, el significado de la corresponsabilidad amplía la idea de compatibilizar la vida laboral y la familiar, ya que supone, además, aumentar la implicación de todos los miembros de la familia en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares para que el cuidado de las personas y del hogar no se considere como un problema exclusivo de las mujeres.

Como hemos visto en la gráfica anterior, los hombres pasan mayoritariamente más horas que las mujeres en el lugar de trabajo remunerado, pero si se suman las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas que se realizan en el hogar, junto con todas las actividades derivadas del cuidado, el resultado es una jornada laboral considerablemente más larga para ellas.

La corresponsabilidad se muestra como una solución más justa para todas las personas: el reparto equitativo de las responsabilidades doméstico-familiares, para poder acceder de forma igualitaria al trabajo remunerado. Así pues, la corresponsabilidad se centra en aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para que el cuidado de las personas y del hogar no recaiga mayoritariamente sobre las mujeres.

Pero la finalidad de la conciliación es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por eso es importante que desde «Triodos Bank» se tenga una actitud sensible hacia la corresponsabilidad y se integre en la cultura organizativa.

El triunfo de la corresponsabilidad de las tareas doméstico-familiares reside en que las personas conozcan las ventajas de la correcta distribución de tareas de sostenimiento de la vida para poder disfrutar, en igualdad de condiciones, de las tareas productivas. Por eso, la sensibilización de la plantilla y en equipo directivo en corresponsabilidad es fundamental para conseguir este objetivo.

4.9 Uso del lenguaje y la comunicación no sexista.

Esta área comprende tanto el uso que se hace del lenguaje utilizado en la comunicación escrita, como el uso las imágenes en las comunicaciones de «Triodos Bank», así como

también el grado de información facilitado respecto a la existencia o elaboración del Plan de Igualdad.

Valoraremos la forma en que la organización hace visibles a las mujeres a través de la publicidad y las imágenes corporativas, el lenguaje que utiliza en la comunicación interna y externa.

4.9.1 Lenguaje y comunicaciones.

Como la comunicación interna forma parte de la estrategia de una organización como forma de aumentar de los niveles de integración, la motivación y el compromiso de todo el personal, es necesario comprobar que esta estrategia comunicativa nombra también a las mujeres analizando el uso del lenguaje y de las imágenes.

En la web corporativa de «Triodos Bank» encontramos un tipo de lenguaje y un uso de las imágenes inclusivo y diverso. No solo no se utiliza la imagen femenina o masculina estereotipadas, sino que se trata de dar una imagen de diversidad, con personas de diferentes orígenes étnicos y edades y con la presencia de mujeres y hombres.

La misma página de inicio no presenta indicios de trato diferenciado ni se detecta un lenguaje sexista. Es una página meramente informativa de lo que ofrece la empresa con un cuidado lenguaje inclusivo.

Las imágenes que encontramos en la web reflejan distintas fotografías de la vida cotidiana y el trabajo, sin prestar especial atención a ninguna persona concreta.

En el apartado de empleo, se utiliza un lenguaje neutro, refiriéndose a «la plantilla», «profesionales» o «personas», términos que incluyen a mujeres y hombres.

Además de la página web corporativa, desde «Triodos Bank» se envía mensualmente un boletín informativo para aquellas personas y empresas que se hayan suscrito.

Estas noticias y todas las analizadas están relacionadas con el negocio y con aspectos corporativos. Se utiliza un lenguaje inclusivo y no aparecen imágenes estereotipadas de mujeres u hombres.

4.9.2 Comunicación a la plantilla del Plan de Igualdad.

El conjunto de la plantilla debe ser conocedora de la realización del Plan de Igualdad de «Triodos Bank», básicamente porque el diagnóstico se lleva a cabo para conocer la situación en materia de igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres que trabajan en la empresa, y porque las medidas de mejora que se planteen van dirigidas justamente a la mejora de las condiciones de las personas que forman la organización. La plantilla es la destinataria y beneficiaria del Plan de Igualdad.

La comunicación de la realización del Plan debe llegar a todos los niveles jerárquicos, de modo que se recomienda elaborar una campaña de información sobre los resultados del diagnóstico y las medidas que aquí se presentan.

4.10 Protocolo de prevención y actuación contra el acoso.

Se tiene aquí en cuenta la prevención de conductas de acoso en el trabajo de tipo sexual y por razón de género, así como las actitudes sexistas y discriminatorias o la percepción de trato discriminatorio.

En el caso de «Triodos Bank», se ha elaborado, como una de las medidas acordadas, un Protocolo de prevención y actuación, que se adjunta como anexo I al presente Plan de Igualdad, con el fin de prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo, no sólo para cumplir con la legislación vigente, sino porque uno de los objetivos de la empresa es crear un entorno laboral de calidad.

Existe la convicción de que un entorno laboral libre de situaciones de acoso mejora el rendimiento y la productividad de la empresa, además de mantener y motivar al personal.

En este sentido, es necesario el Protocolo, todo ello de acuerdo con lo que establece el artículo 48 de la Ley 3/2007, en tanto que todas las empresas deben tener

canales estipulados para dar cauce a posibles denuncias en materia de acoso sexual y razón de sexo.

Según el Real decreto por el que se desarrolla la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de medidas y planes de igualdad:

«El protocolo de actuación responderá al menos a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización.
- b) Información y accesibilidad.
- c) Efectividad en la evaluación de las situaciones.
- d) Confidencialidad y respeto a la intimidad de los sujetos afectados.
- e) Celeridad y rigor en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Determinación de medidas de compensación a las víctimas.»

Así pues «Triodos Bank» ha desarrollado el protocolo conforme a lo establecido en la ley, y conforme al compromiso corporativo de crear entornos laborales libres de acoso a través de un protocolo escrito, más allá de expresar su posición contraria a situaciones de acoso en el documento «principios de negocio». Además, la Compañía es firme en el compromiso de establecer los medios necesarios de difusión del Protocolo, así como de las fórmulas de reacción y denuncia a través del mismo.

5. *Objetivo del plan*

Objetivos generales:

- Impulsar medidas para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.
- Incorporar del principio de la igualdad de oportunidades en todos los procesos, políticas, medidas y acciones.
- Difundir el principio de igualdad entre mujeres y hombres entre los trabajadores, de conformidad con los valores corporativos contenidos en los principios de Negocio del banco: Mantener la declaración de principios en la web del banco, y a su vez crear un apartado en el Engage con la misma declaración de principios.

Objetivos Específicos:

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las retribuciones y en la política salarial, aplicando la máxima de «igual retribución para trabajos de igual valor».
- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la promoción interna y a la formación.
- Sensibilizar a la plantilla sobre el valor de la igualdad en la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Potenciar un lenguaje no sexista en las comunicaciones.
- Garantizar un entorno no discriminatorio y libre de actitudes sexistas y acoso.
- Posibilidad de participación en distintivos, premios y concursos relacionados con el Plan de Igualdad.

6. *Plan de acción*

Presentamos a continuación las medidas que se llevan a cabo desde la entrada en vigor del presente plan.

MEDIDA 1: Creación de la figura del Agente de Igualdad							
El Agente de Igualdad se encarga de realizar el seguimiento de la evolución de la plantilla por sexo e impartir acciones formativas sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad, para dar formación en esta materia a la plantilla							
Seguimiento de la medida: semestral							
Nov. 2018	Mayo 2019	Nov. 2019	Mayo 2020	Nov. 2020	Mayo 2021	Nov. 2021	Mayo 2022

MEDIDA 2: Formación profesional en materia de igualdad							
Impartir acciones formativas sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad por parte del Agente de Igualdad, y dar posteriormente la oportuna formación en esta materia a la plantilla, así como en la gestión de talentos. Las sesiones formativas se impartirán una vez al año para toda la plantilla en las "Monday morning meetings" y de forma anual, también se impartirá una formación en materia de igualdad en el Comité de Dirección a sus miembros.							
Seguimiento de la medida: Anual							
Formación general				Formación Comité de Dirección			
Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022	Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022

Formación

El banco y la RLT comparten el objetivo de dotar de un protagonismo fundamental a la Formación en el desarrollo de una cultura igualitaria.

A fin de facilitar la evolución de la mujer en aquellos Niveles Profesionales en los que se encuentre menos representada se elaborarán programas de formación orientados a desarrollar las competencias en las que se observe un mayor desequilibrio.

En todo programa formativo impartido en «Triodos Bank» se propiciará la participación equilibrada de género, al menos en proporción a su presencia en las áreas afectadas al programa formativo.

En cualquier módulo de formación que se realice se revisaran muy especialmente los términos en que se presenta desde una perspectiva de género, a fin de facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas.

«Triodos Bank» se compromete a incorporar en los Planes de Formación, acciones que se sensibilicen a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación, la gestión de la diversidad y sobre todo el contenido del presente documento.

Se facilitará a la plantilla con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares el acceso a la formación «on line» que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una reincorporación a su lugar de trabajo.

Para permitir conciliación de la vida personal y profesional, las acciones de formación e información interna se realizarán en horario laboral, facilitando la asistencia al personal con responsabilidades familiares.

Se fijarán y respetarán horarios de inicio y finalización de sesiones, se potenciarán las actuaciones a través de audio y videoconferencias, y se tendrán en cuenta las fiestas locales y las diferencias horarias para la convocatoria de acciones formativas.

Igualmente se facilitará la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares.

Promoción y desarrollo profesional

La igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género estarán presentes en cualquiera de las políticas de Recursos Humanos del Banco, especialmente en lo que se refiere al desarrollo de la carrera profesional. Por lo tanto, ninguno de los pactos del presente Acuerdo redundará en un tratamiento negativo en relación con la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras del banco.

«Triodos Bank» se rige en su política de desarrollo profesional por criterio objetivos de adecuación al puesto funcional y méritos, sin tener en cuenta el género del candidato o candidata, adquiriendo en este acuerdo el compromiso de favorecer la evaluación profesional de mujeres y hombre por igual.

Para contribuir al equilibrio progresivo de la menor representación de la mujer en los Niveles Profesionales del I al V, «Triodos Bank» adquiere el compromiso de potenciar el desarrollo de competencias y habilidades que impulsen y aceleren su incorporación a puestos de mayor responsabilidad, utilizando a tal fin las mejores herramientas prácticas de Recursos Humanos.

A estos efectos, y al objeto de que los planes de formación sean cada vez más efectivos y adaptados a las necesidades de sus empleados y empleadas, «Triodos Bank» pondrá anualmente en conocimiento de la Comisión de Igualdad las actividades formativas realizadas y programadas para el año en curso, pudiendo el órgano de igualdad emitir las recomendaciones y propuestas que estime pertinentes para mejorar dichas actividades formativas.

MEDIDA 3: Control de la presencia femenina en puestos de responsabilidad.			
Mantener el equilibrio continuado del número de directivas o responsables femeninas de las áreas.			
Seguimiento de la medida: Anual			
Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022

MEDIDA 4: Evaluación de riesgos psicosociales segregada por sexo	
Realizada dicha medida, estando pendiente la comunicación de los resultados.	
Seguimiento de la medida: BIANUAL	
Mayo 2020	Mayo 2022

MEDIDA 5: Revisión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a colectivos LGTBI			
Se adjunta como anexo I al presente Plan de Igualdad. El objetivo ahora es establecer medios de difusión del Protocolo, generando asimismo fórmulas de reacción y denuncia por parte de los empleados, para una mayor comunicación y celeridad a la hora de identificar, investigar y confirmar situaciones de acoso o discriminación contra las personas o colectivos LGTBI en la Empresa.			
Seguimiento de la medida: Anual			
Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022

MEDIDA 6: Control de solicitudes de flexibilidad en la jornada laboral

Adoptar medidas de flexibilidad en la jornada laboral para evitar reducciones por parte de las trabajadoras de jornadas u otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Con ello se pretende que, en casos excepcionales y situaciones particulares del empleado (motivos familiares, de formación, salud, etc.), y ante la imposibilidad de que la reducción de jornada sea inferior a un octavo, el empleado pueda llegar a acordar con su responsable las susodichas medidas de flexibilidad que desencallen y faciliten la gestión de la situación expuesta, siguiendo las formalidades de solicitud y concesión que se acuerden en la IO en vigor a tales efectos.

Seguimiento de la medida: Anual

Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022
-----------	-----------	-----------	-----------

MEDIDA 7: Control del cumplimiento de los permisos y licencias contemplados en los arts. 25 al 29 del Convenio Colectivo aplicable a la Compañía

Ampliación de las licencias y permisos por: (i) fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a 4 días; (ii) por hospitalización, a 4 días para familiares dependientes a cargo; además del (iii) disfrute de la "Bolsa conciliación" (p. ej. acompañamiento a familiares a visitas médicas, escolarización, tutorías, etc.) Sin perjuicio de aquellas licencias incluidas en el actual convenio, que mejoran lo indicado en esta medida (ej. fallecimiento de descendientes que serían 5 días).

Seguimiento de la medida: Anual

Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022
-----------	-----------	-----------	-----------

MEDIDA 8: Concienciar a los clientes y proveedores de la necesidad de impulsar políticas de igualdad

También se procurará hacer extensible dicho compromiso a las empresas clientes y proveedores, informándoles, de la necesidad de impulsar las políticas de igualdad como parte de su Responsabilidad Social Corporativa.

Seguimiento de la medida: Anual

Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022
-----------	-----------	-----------	-----------

MEDIDA 9: Control de brecha salarial

Revisión de la evolución de la brecha salarial en la empresa, verificando la tendencia de reducción con respecto a los datos indicados en el diagnóstico inicial.

Seguimiento de la medida: Anual

Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022
-----------	-----------	-----------	-----------

MEDIDA 10: Control del cumplimiento de protocolo de acoso			
Revisión del cumplimiento del protocolo de acoso y su actualización en el caso de existir modificaciones normativas.			
Seguimiento de la medida: Anual			
Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2021	Mayo 2022

7. Ámbito de aplicación y vigencia

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa «Triodos Bank», y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que «Triodos Bank» pueda abrir durante la vigencia del presente Plan de Igualdad en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior y, por consiguiente, a todos los futuros miembros de la plantilla.

El presente Plan de Igualdad de «Triodos Bank» tendrá una vigencia bianual con renovaciones anuales salvo denuncia de alguna de las partes 3 meses antes de cumplir la anualidad desde la fecha de la firma. La denuncia no tiene por qué implicar la renegociación del plan en su totalidad, sino sólo de aquellas partes que se consideren en cada caso. Anualmente se realizará un seguimiento y análisis de la evolución de los datos del diagnóstico inicial.

ANEXO I

Protocolo contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo

En Madrid, a 14 de junio de 2018.

1. Introducción.

«Triodos Bank», N.V. Sucursal en España («la Empresa») es firme en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la Empresa. Asimismo, la Empresa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadora, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, la Empresa se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras, en los términos expuestos en los apartados (2) y (3) del presente documento.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, la Dirección de la Empresa reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de este tipo de conflictos.

Ello, alineado con lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de la banca en vigor, que resulta de aplicación a la Empresa, el cual prevé, en su artículo 55, los principios que han de inspirar los comportamientos de la Empresa en este ámbito, las conductas que bajo ningún concepto se pueden tolerar e incluso un procedimiento marco de actuación para abordarlas. Dicha regulación convencional se entenderá como complementaria al presente Protocolo interno e inspirará en todo momento los cánones de actuación de la Empresa, si bien el mencionado Protocolo prevalecerá en todos aquellos aspectos que sean contradictorios (especialmente, en materia procedimental).

Asimismo, con el presente Protocolo se pretende dar cumplimiento real al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de conseguir la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En definitiva, el presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas violentas y 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 los conflictos que puedan producirse y propiciar su solución efectiva dentro de la Empresa.

2. Principios.

El acoso sexual, por razón de sexo y moral son conductas que están totalmente prohibidas en la Empresa y se consideran inaceptables, comprometiéndose la empresa a una política de tolerancia cero en relación con las mismas, en línea con lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de la banca aplicable.

Los siguientes principios fundamentales deben respetarse en todo momento y la Empresa adoptará las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas para que ello sea así. A saber:

– Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a ningún tipo de discriminación ni tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

– Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

– Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, la Empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

– La Empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios para la Empresa.

– La Empresa reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

– El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho a plantear una queja que sea dilucidada en un procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la dirección de la Empresa.

3. Ámbito de aplicación.

El Protocolo será aplicable a las personas que presten servicios para la Empresa en territorio español.

En concreto, el presente Protocolo será de aplicación al personal que preste servicios para la Empresa en régimen laboral (incluyendo, también, los estudiantes que pudiesen estar colaborando con la Empresa a través de un convenio entre ésta y un centro

formativo). Se incluyen terceras personas ajenas a la organización empresarial, como, por ejemplo, profesionales independientes prestando servicios para la Empresa en régimen mercantil, directamente o a través de una empresa subcontratista, o trabajadores prestando servicios a través de una Empresa de Trabajo Temporal. Con relación a todos estos, y al carecer de la condición de entidad empleadora, la Empresa únicamente se obliga a colaborar, participar y coordinarse debidamente y de manera proactiva con quien proceda en cada caso y en la medida de lo posible, sin perjuicio de lo establecido en el apartado (6) del presente documento.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será como regla general el centro de trabajo, sin que por ello queden excluidos otros ámbitos o lugares relacionados con la actividad laboral.

4. Contenido y confidencialidad.

El presente documento constituye un Protocolo integral para la evitación de conflictos de violencia laboral y, en este sentido, comprende las cuatro siguientes fases (véase apartado 6):

- Fase 1: Declaración de principios.
- Fase 2: Prevención proactiva.
- Fase 3: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo.
- Fase 4: Investigación, gestión y solución interna de conflictos.

Las personas que intervengan en el procedimiento, sea cual sea la calidad en la que actúen, tendrán obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva, quedando prohibida explícitamente la transmisión o divulgación de cualquier información sobre el contenido de las denuncias presentadas o del correspondiente proceso de investigación.

5. Conceptos.

5.1 Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006 de 5 de julio, el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, y el art. 55.1 del Convenio Colectivo de aplicación, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

A) Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual.

Conductas verbales.

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales.

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o de otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas.

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

B) Tipos de acoso sexual.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso «quid pro quo».

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental.

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

5.2 Acoso por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006 de 5 de julio, el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, y el art. 55.2 del Convenio Colectivo de aplicación, se define el acoso por razón de sexo como la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

5.3 Acoso moral («mobbing»).

Los términos «mobbing», «acoso moral» «acoso psicológico en el trabajo» o «acoso discriminatorio» se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Así, se entiende por acoso psicológico o «mobbing» toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una

persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas/focalizadas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse, bajo ningún concepto, las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso moral. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos, y/o de situaciones de tensión laboral. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona en concreto.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- a) Ataques con medidas organizativas:
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
 - Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
 - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- b) Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- c) Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona:
 - Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.
 - Gritos o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

d) Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.4 Otros actos discriminatorios.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa y de tolerancia cero.

No obstante, lo anterior, otros comportamientos distintos pueden tener, también, la consideración de discriminatorios, y están igualmente prohibidos al amparo del artículo 14 de la Constitución Española. En particular, tendrá dicha consideración cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.5 Otros aspectos relevantes.

Los tres tipos de acoso descritos en este apartado (5) (acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo), así como los actos discriminatorios en general, se pueden presentar de tres formas y sea cual sea la manera en la que se presenten, la tolerancia ante estas conductas siempre será cero. A saber:

A. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

B. De forma horizontal: cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

C. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

6. Protocolo Integral de Prevención y Solución de Situaciones de Violencia y Acoso.

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, la Empresa aprueba y suscribe el presente Protocolo integral de prevención y solución de situaciones de violencia y acoso, conforme a los siguientes términos y condiciones.

6.1 Declaración de principios.

En el apartado (2) del presente documento, se recoge la voluntad y compromiso de la Empresa de prevenir la violencia y el acoso en su ámbito. Se deja constancia expresa de que las conductas de acoso o discriminación contra las personas o colectivos LGTBI se encuentran dentro del ámbito de protección del presente protocolo a todos los efectos y gozarán de igual nivel de protección y tratamiento que el resto de las conductas contempladas en el presente documento. La Empresa vela por cumplir este compromiso a través de los Principios de Conducta en el trato con la plantilla. Como regla general y sin perjuicio de determinadas excepciones (por ejemplo, debido a conflictos de interés, especial sensibilidad del caso por la condición de la presunta persona acosadora, etc.), la Dirección de Recursos Humanos será la garante de que se cumplan estos principios y se llegue a crear un ambiente de trabajo que favorezca la comunicación y prevenga situaciones de discriminación y/o acoso actuando como órgano de recepción de denuncias y tratamiento de situaciones especiales en el ámbito del acoso.

Aunque el órgano de referencia sea Recursos Humanos, estarán habilitados otros canales para que las personas afectadas puedan elegir en que canal se sienten más cómodos para dar traslado de la situación. Los otros dos canales habilitados para tal fin serán: la Representación Legal de los Trabajadores, donde podrán contactar con cualquier miembro. También se podría dar traslado a través del Canal de Denuncias de la Empresa, Política de la Whistle Blower en vigor, dirigiéndose para ello al Oficial de Cumplimiento Normativo. Estos dos últimos canales serán para asesoramiento o articulación de denuncias, pero estas serán canalizadas hacia la Dirección de Recursos Humanos del banco.

Esta voluntad antes referenciada vincula a la Empresa no solo con su plantilla, sino también con la plantilla de ETTs o de subcontratas. Y ello por cuanto la creación de un entorno sano y exento de riesgos psicosociales debe garantizarse no solo en relación con la plantilla propia, sino también, en la medida de lo posible, con todas las personas que presten servicios en centros de trabajo de la Empresa o en contacto con empleados de la Empresa. En este sentido se destaca que los procedimientos en vigor en el banco para la negociación de contratos con proveedores de toda índole se contempla el requerimiento de compromisos en este ámbito a los proveedores adecuados a su tamaño y estructura, que deben de incluir medidas en relación a la igualdad, protección frente al acoso y discriminación en todos los ámbitos como la diversidad de género y los colectivos LGTBI.

En caso de que se tenga conocimiento de una denuncia en la que esté involucrada, ya sea como presunta víctima o como presunta persona acosadora, un/a trabajador/a de la Empresa, se aplicará este Protocolo integral de actuación de la Empresa, con conocimiento simultáneo no obstante de la entidad empleadora de la presunta víctima o de la presunta parte acosadora (según el caso). Dicha aplicación se podrá ver modulada en función de las circunstancias del supuesto de hecho y de las partes implicadas.

En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, la Empresa se obliga en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de violencia o acoso.

6.2 Prevención proactiva.

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la Empresa propiciará:

a) Información y sensibilización:

La Empresa deberá sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este Protocolo. Para el cumplimiento de este fin, se realizará una campaña explicativa inicial, así como recordatorios periódicos para informar sobre qué es el acoso y sus diferentes tipos, cómo se puede advertir una situación de acoso, cuáles son los derechos y los recursos con que cuenta la plantilla, y cuál es el procedimiento de investigación a seguir por parte de la Empresa. En particular, se comunicará a la plantilla en los procesos de bienvenida, con motivo de la suscripción de contrato laboral y la referencia a los documentos relevantes que deben de conocer los nuevos trabajadores, así como a través de la Intranet de la Compañía/Engage.

Además, también deberá ser comunicado a toda aquella persona ajena que desempeñe funciones para «Triodos Bank», tanto de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) como subcontratas.

b) Formación:

La Empresa propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, a colectivos o personas LGTBI y acoso psicológico, estableciendo programas formativos y/o de comunicación periódicos de los que se dejará debida constancia documental.

6.3 Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo.

La Empresa se compromete a orientar la actividad preventiva en relación con los riesgos psicosociales específicos que originan situaciones de violencia y de acoso en el trabajo. Así, la interpretación de los resultados obtenidos de la actividad preventiva permitirá a la Empresa concretar las deficiencias organizativas que pueden ser susceptibles de originar situaciones de violencia y de acoso en el entorno organizativo. Estas previsiones deben estar ligadas a las medidas preventivas del riesgo psicosocial.

6.4 Investigación, gestión y solución interna de conflictos.

En el supuesto de que, pese a la toma de medidas preventivas en los términos antes expuestos, se desencadene una situación de acoso o violencia en el trabajo, resulta necesario adoptar procedimientos específicos de actuación para investigar, gestionar y dar cauce a la solución de estos conflictos, tal y como describe el art. 55 del Convenio Colectivo de aplicación.

Con este fin, el presente Protocolo integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación urgente y prioritaria, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. La investigación deberá ser exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Dicho procedimiento se activará con la denuncia relativa a una de esas conductas. Se garantizará la confidencialidad y la discreción para la protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

El citado procedimiento se divide en las siguientes fases: (a) fase de denuncia, (b) fase de instrucción e investigación, (c) fase de conclusiones y (d) fase de cierre.

a) Fase de denuncia.

La denuncia de la existencia de un caso de violencia o acoso en el trabajo se deberá realizar por la persona directamente afectada, por sus representantes legales o por una tercera persona que tenga conocimiento de posibles actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

Inicialmente, dicha denuncia podrá realizarse de forma verbal ante la Dirección de Recursos Humanos, con el fin de que ésta tenga conocimiento de la situación de conflicto. No obstante ello, resultará imprescindible que toda denuncia acabe formulándose por escrito de manera inmediata, para su debida tramitación con todas las garantías. Como antes se ha indicado, la persona afectada pueda acudir a otros medios, canales u órganos para asesorarse o denunciar las conductas potencialmente constitutivas de acoso.

Tal y como ya se ha indicado anteriormente y, aunque el órgano de referencia sea Recursos Humanos, estarán habilitados otros canales para que las personas afectadas puedan elegir en que canal se sienten más cómodos para dar traslado de la situación. Los otros dos canales habilitados para tal fin serán: la Representación Legal de los Trabajadores, donde podrán contactar con cualquier miembro. También se podría dar traslado a través del Canal de Denuncias de la Empresa, Política de la Whistle Blower en vigor, dirigiéndose para ello al Oficial de Cumplimiento Normativo. Estos dos últimos canales serán para asesoramiento o articulación de denuncias, pero estas serán canalizadas hacia la Dirección de Recursos Humanos del banco.

No se establece en el presente Protocolo integral de actuación uno de los habitualmente denominados «Procedimientos informales», pues la Empresa considera que son poco garantistas y que pueden resultar perjudiciales para la presunta víctima. Las denuncias verbales pueden ser inoperantes, al no proponer ni aportar medidas, y entrañan el riesgo de que el proceso (y su solución) se alargue de forma innecesaria. Por este motivo, este

Protocolo integral de actuación no regula ninguna actuación sobre la que no quede debida constancia documental.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a la Dirección de Recursos Humanos (MariaElena.Tallon@triodos.es) y/o, según considere la persona afectada, al Oficial de Cumplimiento (Beatriz.yanez@triodos.es) en el marco de la Política de Whistle Blower o la Representación Legal de los Trabajadores. También se podrá utilizar cualquier otro medio a través del cual quede fehaciente constancia de su contenido y entrega. Si la denuncia llegara a otra persona (por ejemplo, Técnico de Prevención o Responsable Directo), ésta la remitirá inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos.

Sólo en supuestos excepcionales - por ejemplo de conflictos de interés, y/o de especial sensibilidad del caso por la condición de la presunta persona acosadora, y/o por la relación de dependencia existente, y/o por relaciones personales y/o de amistad, entre otros -, la denuncia se dirigirá directamente a la Dirección General de la Empresa salvo que la presunta situación de acoso se le impute a la misma, en cuyo caso se remitirá a otra persona de la Empresa, que con carácter general será la Dirección de Recursos Humanos y/o, según considere la persona afectada, al Oficial de Cumplimiento en el marco de la Política de Whistle Blower o la Representación Legal de los Trabajadores.

Cuando exista una denuncia escrita, se activará el procedimiento para la investigación de los hechos denunciados. Cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, el procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz. Por consiguiente, la denuncia deberá contener, al menos, el siguiente detalle:

- Identidad de la persona denunciante, de la potencial víctima del acoso o la conducta violenta, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos, esto es: tipos de conductas objeto de la denuncia; y fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Indicación de si se acompaña documentación soporte y, en caso afirmativo, en qué consiste la misma.
- Posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su aprobación. Sin la aprobación escrita de la persona afectada, el proceso se paralizará, en línea con lo indicado en la letra d) siguiente.

b) Fase de instrucción e investigación.

La comisión instructora está formada por la Dirección de recursos humanos y la Representación Legal de los Trabajadores o si se requiere por el oficial de cumplimiento. Esta Comisión, así formada, dotará de garantías y transparencia el proceso de esta fase.

Si la denuncia llegara a través del departamento de RRHH, y el denunciante manifestase que no desea la participación de la RLT en esta fase, la representación de la empresa de la Comisión Instructora, pondrá en conocimiento de la RLT la apertura del expediente de la denuncia sin datos confidenciales del denunciante manteniendo así el anonimato del mismo.

La instrucción del expediente correrá a cargo de la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, siempre que el denunciante manifieste que no desea la participación de la RLT. En este caso la Dirección de RRHH será la encargada de velar por el cumplimiento de los principios informadores recogidos en este Protocolo y de llevar a cabo la investigación, activando todos los trámites puntualmente. Sólo por razones justificadas y en supuestos excepcionales la Dirección de Recursos Humanos podrá delegar la instrucción del expediente a la Gerencia de RRHH.

Las personas que participen en la investigación (dirección de recursos humanos, Comité de Empresa, profesionales externos, etc.), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

En el mismo sentido, durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante

de los trabajadores/as y ajena o no a la Empresa, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

En determinados supuestos, sin discriminación de la posición que ostente el empleado demandante en la empresa o demandado, la Dirección de Recursos Humanos podrá acordar que la investigación sea dirigida por profesionales expertos externos a la Empresa (por ejemplo de especial sensibilidad por la posición ostentada por la presunta persona acosada o acosadora, de conflictos de interés, de relación personal y/o de amistad, de complejidad en la investigación, etc.) En este supuesto, el experto dejará constancia escrita sobre los términos de la colaboración por parte de los profesionales externos (encargo pleno, liderazgo de la investigación como experto independiente junto con el instructor, etc.), aportando, por tanto, su criterio profesional dentro de la comisión instructora. En todo caso, la investigación debe ser exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.

En esta fase de instrucción, para proteger a la presunta víctima y evitar interferencias durante el proceso de investigación, a propuesta del Instructor/a la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas. A modo enunciativo, se podrán adoptar las siguientes medidas cautelares:

- Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Entrega y/o revisión de los distintos dispositivos electrónicos de la presunta persona acosadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo, de acuerdo con el procedimiento empresarialmente previsto a tal efecto.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima de acoso.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados, así como, entre otras cuestiones, dilucidar:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe (por ejemplo, acoso ascendente, horizontal o descendente).
- En qué situaciones se materializa el acoso: si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ése es el caso, cómo han reaccionado y qué conocen al respecto.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún/a responsable directo/a, de qué manera (verbalmente o por escrito), y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un/a especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa, datos no obstante a facilitar voluntariamente por la presunta víctima.
- Si otros/otras compañeras/ras tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Para ello, el/la Instructor/a podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso en el trabajo, o bien una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/

gestión/relación indebida. De las actuaciones practicadas, el/la Instructor/a dejará debida constancia en acta. En particular, podrá recabar:

- Testimonios de personas afectadas y/o implicadas, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir, por ejemplo, correos electrónicos, SMS y mensajes de WhatsApp o de otro tipo).
- Aportación de documentos y/o evidencias que puedan servir para esclarecer los hechos.
- Informes de los especialistas que tratan a la persona afectada (en cuyo caso, se recabará la autorización expresa y por escrito de la persona afectada).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

De todas las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, el/la Instructor/a dejará constancia dentro del Expediente de investigación.

Durante todo el proceso de instrucción, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

Como criterio general, la duración máxima de esta fase de investigación será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) a contar desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada (por ejemplo, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por causa imputable a su voluntad, etc.).

El/La Instructor/a tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la Instructor/a. Los expedientes se destruirán dentro del plazo previsto por la normativa en Protección de Datos, salvo que sea necesario su mantenimiento ante el inicio o posible inicio de un procedimiento judicial o de otra índole ante la Autoridad competente.

c) Fase de conclusiones.

Esta fase se iniciará al día siguiente al de finalización de la fase de instrucción y tendrá una duración máxima de 5 días hábiles cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada.

Durante la fase de conclusiones, el Instructor/a deberá emitir el correspondiente Informe de investigación y propuesta de acción en su caso, y entregarlo a la Dirección General de la Empresa y posterior comunicación a la RLT, con previo consentimiento del empleado afectado.

Dicho informe deberá contener la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso, deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas, y concluir o no la existencia de acoso.

El informe incluirá, en todo caso, la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

d) Fase de cierre.

Esta fase se iniciará al día siguiente al de finalización de la fase de conclusiones y tendrá una duración máxima de 5 días hábiles cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada.

Durante la fase de cierre, la Dirección de la Empresa analizará el Informe de investigación y propuesta de acción emitido por el Instructor/a y, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la fase de investigación, así como las medidas disciplinarias que considere oportunas sobre la persona acosadora, en su caso.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, y que no se adopte medida alguna, la Dirección de la Empresa archivará la denuncia sin más trámites.

En todo caso, el Comité de Empresa tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que se tramiten sobre sus representados, así como de las medidas adoptadas, en su caso.

Si se constatase mala fe o falsedad en la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes sobre la persona denunciante.

6.5 Facultad de disposición de la presunta víctima.

Ante la imposibilidad material de continuar con el expediente de investigación en caso de falta de cooperación de la presunta víctima y teniendo en cuenta que, conforme al artículo 12.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, es ésta la legitimada, en última instancia, para decidir si desea que se lleve a cabo/prosiga la investigación sobre el pretendido acoso, en caso de falta de colaboración e interés de la misma en el esclarecimiento de los hechos, se procederá como sigue: el/la Instructor/a requerirá por escrito a la presunta víctima para que de manera formal y en el plazo máximo de 7 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), manifieste por escrito si desea que prosiga la investigación o que concluya retirando los hechos que denunció. La Empresa precisa dicha información, por seguridad jurídica, a la vez que por su deseo de respetar el derecho a la intimidad de la presunta víctima.

Asimismo, será la presunta víctima quien indique al/a la Instructor/a si desea que se informe al Comité de Empresa sobre la denuncia que ha presentado o si, por el contrario, prefiere que ello se mantenga con carácter reservado, de conformidad con lo expuesto en el apartado (b) relativo a la fase de instrucción e investigación.

6.6 Principios comunes a todos los procedimientos de solución de conflictos.

1. Confidencialidad y protección de las personas afectadas; Protección de datos.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, si bien a la vez completo, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la presunta víctima –quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo–, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y, así, se les trasladará por el/la Instructor/a.

Se dará, en todo caso, el debido respeto a la normativa en Protección de Datos (Véase Anexo I).

2. Protección de la salud de la plantilla.

La Empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.

– Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato con la Empresa, ésta tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas (que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales) tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

7. Seguimiento y actualización.

Con el fin de conocer la eficacia y efectividad de las medidas contempladas en el presente Protocolo Integral, se hará seguimiento del mismo por parte de la Dirección de Recursos Humanos, quien propondrá, en su caso, las modificaciones que sean necesarias en el futuro para su debida actualización. A estos efectos la Dirección de Recursos Humanos consultará a la Representación Legal de los Trabajadores.

El presente Protocolo integral será actualizado periódicamente y siempre que resulte necesario, con el objetivo de que todos los miembros de la Empresa se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

8. Conclusiones.

La Empresa muestra su firme compromiso con la normativa nacional, comunitaria e internacional a estos efectos y reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, así como la erradicación de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito de la Empresa.

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del presente Protocolo integral de actuación, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- La Empresa no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo. La política por adoptar es de tolerancia cero.
- Todos los miembros de la Empresa tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todas las personas implicadas.
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil, fiable, y completa.
- Será necesaria la colaboración de la víctima para hacer posible la investigación y, en este sentido, su ratificación de que desea que sean investigados los hechos denunciados.
- Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad de la persona denunciada.
- Se respetarán los plazos de actuación.
- Las acusaciones falsas acreditadas objetivamente y las represalias, no se tolerarán y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.
- Se volverá a revisar en su caso los Riesgos Psicosociales y tomar medidas de actuación si así fuera necesario.

ANEXO II

Confidencialidad y protección de datos

En base a lo establecido en el Protocolo Integral contra el acoso laboral, sexual, y por razón de sexo (el «Protocolo») de «Triodos Bank», N.V. Sucursal en España, «a lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la presunta víctima –quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo–, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad».

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, sobre Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los datos personales recogidos por medio del presente documento serán tratados y quedarán incorporados en los ficheros de «Triodos Bank», N.V. Sucursal en España (la «Empresa») con el fin de dar cumplimiento a los trámites especificados en el Protocolo, y a los exclusivos efectos de facilitar la gestión y resolución de la denuncia en curso. En este sentido:

i. Usted consiente de forma expresa a que dichos datos sean tratados por la Empresa para dar cumplimiento a la finalidad indicada anteriormente. Si no facilita dichos datos, no se podrá dar cumplimiento a las finalidades descritas, tal y como especifica el Protocolo,

ii. La Empresa garantiza que no tratará, utilizará o aplicará dichos datos de carácter personal para fines distintos que los que corresponda para dar cumplimiento al objeto del presente documento. Asimismo, los datos no serán cedidos a terceros salvo disposición legal en sentido contrario.

Le informamos de que la Empresa ha implantado las medidas de seguridad de índole técnica y de organización necesarias para garantizar la seguridad de sus datos de carácter personal y evitar así la alteración, pérdida, tratamiento y/o acceso no autorizado, todo ello a tenor de lo establecido en el artículo 9 de la LOPD y en el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el cual se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la LOPD.

En todo caso, le informamos que Ud. puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a la dirección protecciondedatos@triodos.es.

Fdo: (indicar en calidad de qué categoría se participa en la denuncia y firmar)

Testigo	Denunciante	Denunciado

Fecha (día/mes/año):

Fdo:

«Triodos Bank», N.V. Sucursal en España
(completar nombre)
Instructor/a

ANEXO III

Compromiso de la Dirección de la Compañía

«Triodos Bank» declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, todo ello de acuerdo con la definición de dicho principio establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de igualdad, elaborado por las Representación de la Empresa y Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

En Madrid, a 14 de junio de 2018.

COMISIÓN DE IGUALDAD «TRIODOS BANK» NV SE

Representación de la Empresa:

Don Enrique Gil.
Doña Montserrat Morales.
Doña Olga Alises.

Representación de la RLT:

Doña Camila Valenzuela.
Don José Monedero.
Doña Rosa Díaz.