



PLAN DE IGUALDAD.

INDICE.

I.- INTRODUCCIÓN.

II.- ANTECEDENTES.

III.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

IV.- OBJETIVOS.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

VI.- MEDIDAS TENDENTES A HACER EFECTIVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- 1 Acceso al Empleo y promoción.
2. Formación.
3. Retribución.
4. Condiciones de Trabajo.
5. Conciliación.
6. Comunicación.
7. Prevención del Acoso por razón de sexo y sexual.
8. Otras medidas


VII.- ACTUACIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Relación de indicadores por materias.

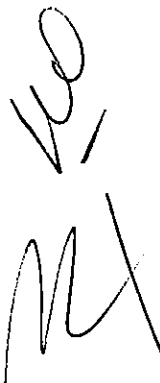


I.- INTRODUCCIÓN.


Barclays en su Código de Conducta establece el marco de principios y valores éticos del grupo y asume el compromiso de proporcionar un entorno laboral seguro, donde se trate con justicia y respeto a los/ las empleados/as, se promueva su desarrollo y se los recompense en función del desempeño individual. En este sentido, la empresa se compromete a garantizar un entorno de igualdad de oportunidades a toda la plantilla en función de sus méritos.



Es política expresa de BARCLAYS asegurar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de la empresa, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral.



En ese Marco Ético BARCLAYS en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, articula el presente Plan de Igualdad como 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.



II.- ANTECEDENTES.

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de la empresa BARCLAYS BANK.S.A.U pone en marcha un Plan de Igualdad.

Se entiende por Plan de Igualdad un conjunto ordenador de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el Art. 46 de la citada norma, se encargó, a un despacho independiente, la realización de un Diagnóstico de la Situación, puesto en conocimiento de la representación de los/las trabajadores/as en diciembre de 2009.

III.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

El Diagnóstico de Situación ha consistido en el análisis de la empresa y su organización, en todas las áreas.

Barclays tiene una plantilla con una composición equilibrada, siendo el porcentaje de hombres de un 55,07 % y de un 44,93 % en lo que a mujeres se refiere (año 2008).

Por otro lado, se deducen del diagnóstico dos ámbitos básicos de actuación que deberían constituir los objetivos principales de este Plan de Igualdad:

- Mayor equilibrio interno de la mujer dentro de la estructura de la empresa en todos sus niveles, con especial relevancia en los puestos de responsabilidad y Comités Ejecutivos.
- Buscar un mayor equilibrio retributivo y reducir la brecha salarial.
- Promover, impulsar y fomentar Medidas de Conciliación tendentes a la corresponsabilidad familiar.

El Art. 11.1 de la LOIMH establece que *"con el fin de hacer efectivo el principio constitucional de igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso"*. Añadiendo el apartado segundo de dicho artículo que *"también las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley"*.

La constitucionalidad de medidas de tratamiento preferencial a favor de las mujeres con objeto de conseguir una paridad efectiva ha sido examinado por el Tribunal Constitucional entendiendo éste que las medidas de acción positiva en beneficio de la mujer se justifica en la necesidad de poner fin a una situación de inferioridad en la vida social y jurídica y en el ámbito laboral, *"caracterizada por la existencia de numerosas trabas de toda índole en el acceso al trabajo y en la promoción a lo largo de la actividad laboral y profesional"*, de modo que la prohibición de motivos y razones concretas de discriminación del Art. 14 de la CE representa una explícita interdicción de determinadas diferencias muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el Art. 10.1 de la CE (STC 145/1991).

IV.- OBJETIVOS.

En base a los resultados del diagnóstico, el presente Plan de Igualdad tiene como objetivo general:

Fomentar la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres de BARCLAYS eliminando toda desigualdad por razón de sexo e integrar el principio de igualdad de oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos de Barclays, así como integrar el enfoque de género en toda la organización.

Para lograr el Objetivo General se fijan los siguientes Objetivos Específicos:

- Avanzar en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, no tolerando ninguna discriminación por razón de sexo.
- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos así como la eliminación de estereotipos.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.
- Prevenir, detectar y, en su caso, erradicar cualquier manifestación de discriminación de género, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.
- Políticas de igualdad de oportunidades: avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de los recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas.
- Representatividad de género: integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de las empresas del Grupo Barclays.

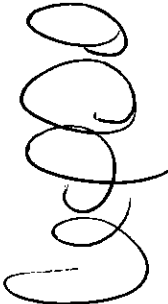
- Procesos de gestión de recursos humanos: avanzar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa.
- Política salarial y beneficios sociales: garantizar un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre mujeres y hombres.
- Tiempo de trabajo y conciliación: Fomentar la aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación, imagen y lenguaje: aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad.
- Prevención del acoso: difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.



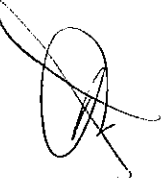

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito temporal


La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en BARCLAYS tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.



El presente Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del momento de su firma y con carácter temporal hasta el 31 Diciembre de 2015, prorrogable de forma automática por periodos anuales, salvo que se produjera un cambio en las condiciones legales actualmente vigentes. En ese caso, el presente Plan de Igualdad permanecerá vigente transitoriamente hasta la entrada en vigor de un nuevo Plan conforme a lo previsto en el Art. 45 de la L.O. 3/2007.




En coherencia con cuanto antecede, y por cuanto el presente Plan de Igualdad se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable y dinámica que se evalúa de forma periódica la empresa y la Representación legal de los/las trabajadores/as se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniéndolo en conocimiento de la otra parte para proceder a la negociación de sus posibles modificaciones.




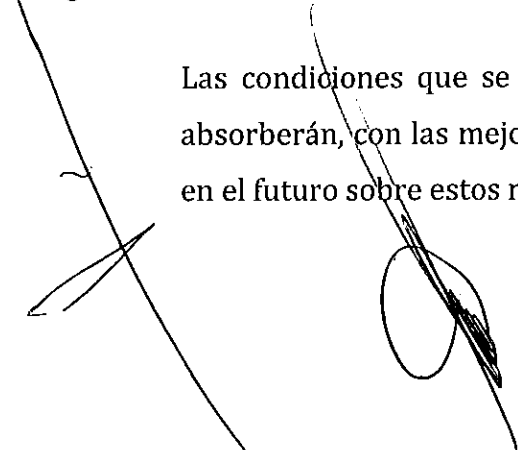
Ámbito personal.

El presente plan será de aplicación a BARCLAYS BANK, S.A.U. en todos sus centros de trabajo.



Compensación y Absorción

Las condiciones que se establecen en este Plan de Igualdad, se compensarán y absorberán, con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.




IV.- MEDIDAS TENDENTES A HACER EFECTIVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

1. Acceso al empleo, selección y promoción.

Las medidas a implantar serán:

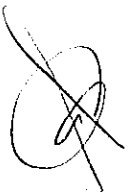


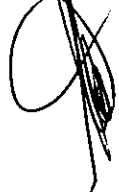

- En el caso de que una empresa consultora externa realice parte o la totalidad del proceso de selección, BARCLAYS exigirá el respeto de los criterios de igualdad implantados en la entidad. Para ello, incluirá en el clausulado de los contratos de arrendamiento de servicios de selección, la obligación de mantener los mismos criterios de igualdad en todo el proceso, así como en la solicitud de datos de las/los candidatas/os
- Eliminación del lenguaje e imágenes sexistas, así como de estereotipos, en las ofertas de empleo, diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión.
- Se emplearán canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a todo el personal.
- Se formará y sensibilizará al personal responsable de selección del Departamento de RRHH en materia de igualdad de oportunidades.
- Se garantiza el principio de no discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o jornada.
- Se garantiza que el acceso al empleo, la conversión de contratos temporales a indefinidos así como la selección y/o promoción interna del personal para todos los puestos vacantes y puestos promocionales se llevarán a cabo cumpliendo los principios de igualdad de oportunidades. Se comunicaran en la Intranet los criterios claros y objetivos exigidos para optar al puesto, corrigiendo, sin perjuicio del mencionado principio de igualdad, la desigualdad del sexo menos representado.


- 
- Se llevará a cabo un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones por sexos.
 - Se garantizará que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como las exigencias y condiciones del mismo.
 - Se potenciará la formación en Igualdad de Oportunidades a todas las personas que directa o indirectamente tengan responsabilidades en materia de promoción profesional, con el fin de garantizar la objetividad en el proceso de promoción y asegurar el acceso de la mujer a los puestos directivos.


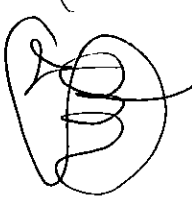
Plazo de ejecución: Desde el inicio del Plan de Igualdad



2. Formación

- 
- 
- 
- La empresa se compromete a que, el personal que reduzca su jornada, tendrá las mismas oportunidades en materias formativas que aquellas personas que prestan servicios a tiempo completo.
 - La empresa proporcionará una información clara sobre las distintas acciones formativas a llevar a cabo.
 - El personal responsable de formación diseñará los planes de formación de tal forma que se facilite, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y laboral de los/las empleados/as.
 - Se potenciarán las campañas informativas sobre la oferta formativa en la empresa.
 - Se realizarán cursos, jornadas, etc., que traten específicamente el tema de igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos, en general a todo el personal de la empresa, y de forma específica a determinados colectivos subrepresentados.
 - Se potenciará la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa
- 
- 


- 
- La empresa procurará que haya una participación equilibrada en las acciones formativas que se lleven a cabo, en proporción a la presencia de hombres y mujeres en los departamentos afectados por tal formación.
 - La empresa respetará una mayor participación del sexo menos representado en las acciones formativas destinadas o vinculadas a la promoción, en proporción a la presencia de hombres y mujeres en las categorías objeto de dicha formación.
 - Se hará especial hincapié en formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quién tuviera responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
 - Se facilitará, en la medida de lo posible, la formación y el reciclaje profesional de las personas que han causado baja temporalmente en la empresa por motivos relacionados con responsabilidades familiares.
 - Se potenciará la formación y reciclaje a aquellas personas que se reincorporan a la empresa después de una ausencia larga motivada por obligaciones familiares, pudiendo, en su caso, realizar acciones formativas durante el tiempo en que su contrato esté suspendido.






Plazo de ejecución: Desde el inicio del Plan de Igualdad

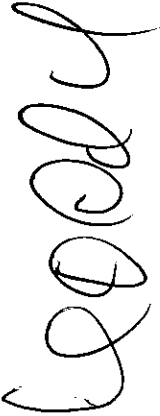


3. Retribución.



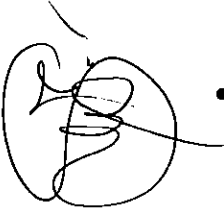
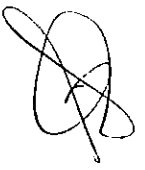

Para fomentar la igualdad de oportunidades en materia retributiva, se establecen las siguientes medidas:

- 
- La empresa garantizará que la retribución del personal se basará en criterios de responsabilidad del puesto a desempeñar, sus habilidades y aptitudes, evitando así cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
 - La política retributiva será objetiva y no discriminatoria.
 - Se garantiza que los conceptos retributivos serán definidos de una manera clara y transparente.
- 
- 

- 
- Se garantiza que la política retributiva no estará vinculada al tiempo de presencia sino que se tendrá en cuenta la valoración de los resultados obtenidos por el mismo para la fijación de su retribución fija y variable, con especial atención al personal que este disfrutando de algún permiso para la conciliación de la vida familiar y personal.

Plazo de ejecución: Desde el inicio del Plan de Igualdad


4. Condiciones de Trabajo.

- 
- 
- 
- Se realizará un seguimiento sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
 - Se analizarán las contrataciones temporales para evitar que pueda existir un trato discriminatorio tanto en el acceso a dicha modalidad de contratación como a la retribución abonada a los hombres y mujeres.
 - Se garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de las/los empleadas/os.



Plazo de ejecución: Desde el inicio del Plan de Igualdad




5. Materia de conciliación.



Para la consecución de este objetivo la empresa tiene implantado el Plan EmBARCate que incluye numerosas medidas que favorecen la conciliación de la vida personal y profesional el cual trasladamos en su totalidad al marco de este plan.

- 
- 
- La empresa se compromete a dar publicidad al actual Plan EmBARCate a través de la Intranet y a actualizar los contenidos que tanto en él como en el



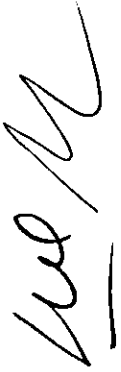


Acuerdo de medidas de conciliación de la vida personal y laboral de fecha 26. de mayo de 2006 se hayan podido ver afectados por la normativa que haya entrado en vigor con posterioridad a su redacción. Una vez realizada dicha actualización el texto definitivo se incorporará a este Plan de Igualdad.

- La empresa apoyará el hecho de que los hombres se acojan igualmente a las medidas que el Plan EmBARCate recoge para todo el personal, con independencia del sexo.

Plazo de ejecución: Desde el inicio del Plan de Igualdad


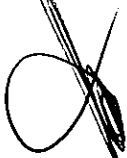

6. Comunicación.

- 
- 
- 
- Se incorporarán espacios específicos en la intranet de la empresa en la que se incluyan apartados y artículos relacionados con la igualdad de oportunidades y con el Plan de Igualdad.
 - Se informará a las empresas colaboradoras de los compromisos en materia de igualdad con el objetivo de extender estos a las mismas.
 - Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar cualquier atisbo de discriminación o estereotipos por sexo.
 - Una vez aprobado, se informará del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
 - Se informará del desarrollo del Plan de Igualdad cuando sea preciso y, en todo caso, anualmente sobre su evolución anual y evaluación.

Plazo de ejecución: Desde el inicio del Plan de Igualdad

7. Prevención del Acoso.

Se adjunta como anexo al presente plan el Protocolo de Acoso






8.- Comisión de Igualdad.

a) Composición


Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del plan se constituirá una Comisión de Igualdad que será paritaria y estará formada por 8 componentes, 4 representantes de la empresa y 4 representantes de los/las trabajadores/as (dos por cada sindicato CCOO y UGT). De los 8 componentes, 4 de los cuales tendrán voz pero no voto (dos por el Banco y uno por cada sindicato). Asimismo, las partes podrán estar asistidas por un/a asesor/a cuando los temas a tratar así lo requieran.




b) Funcionamiento



La Comisión se reunirá cada 6 meses, a excepción del primer año de vigencia del plan en el que las reuniones se celebrarán cada 4 meses. En caso de que algún miembro de la Comisión no pueda asistir a la reunión previamente convocada podrá delegar su voto por escrito en otro miembro de la misma o nombrar a una persona sustituta dentro de su ámbito de representación, si así lo acepta la mayoría de la Comisión.




En la primera reunión de la Comisión se designará formalmente las/los componentes de cada una de las partes. Los ceses y nuevos nombramientos deberán ser comunicados previamente al resto de integrantes de la misma.


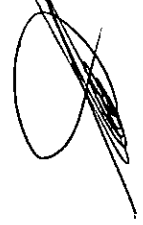


La Comisión tendrá un/a secretario/a que se encargará de la convocatoria de las reuniones, de la fijación de orden del día y de la redacción de las actas de cada reunión. Este cargo se rotará de manera anual entre los miembros de la representación de los/las trabajadores/as.

La Comisión podrá reunirse para tratar asuntos de carácter extraordinario que no puedan ser pospuestos hasta la reunión semestral establecida.



Todos los acuerdos de la Comisión para la modificación de indicadores de diagnóstico, objetivos y/o medidas serán tomados por mayoría absoluta.



c) Funciones

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Velar por el desarrollo y cumplimiento del Plan de Igualdad y realizar el seguimiento de las medidas acordadas en el mismo, así como las medidas legales que se establezcan para el fomento de la igualdad.
- Evaluación anual del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad. Para ello, se analizarán los datos de los indicadores de diagnóstico y seguimiento a fecha 31 de diciembre de cada año, que serán facilitados por la empresa con una antelación mínima de un mes a la primera reunión del año de la Comisión.
- -Proceder en las reuniones a realizar un seguimiento de las medidas a través de los indicadores incluidos en el presente plan y, si fuera necesario y siempre a solicitud de la empresa, realizar sesiones extraordinarias de trabajo para determinar posibles ajustes, puntualizaciones o correcciones al plan.
- -Análisis de forma anual del informe de resultados elaborado por la Empresa en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida. La Comisión concluirá y hará las recomendaciones oportunas en cuanto a la modificación o implementación de nuevas medidas o acciones correctoras a fin de cumplir los objetivos fijados en los tiempos establecidos o, en función de la consistencia de los mismos, propondrá el establecimiento de nuevos objetivos y/o la modificación de los ya establecidos.
- -Detectar prácticas contrarias al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y proponer medidas correctoras tendentes a la erradicación de dichas prácticas.
- -Ser informados en cada reunión por la empresa de manera anónima de las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo y del resultado de las mismas.

- -Colaborar con la empresa en el establecimiento, mejora y puesta en marcha de cualquier medida tendente a fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para evitar toda desigualdad por razón de sexo.

ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Relación de indicadores por materias.

Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Analizados estos datos el Banco se compromete a establecer conjuntamente con la Representación Legal de los/las Trabajadores/as un plan específico con objetivos concretos de reducción del diferencial de género en aquellos indicadores que no muestren una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Distribución y participación de mujeres y hombres en la organización:

- Distribución de la plantilla por niveles profesionales y sexo
- Porcentaje y número de mujeres y hombres en toda la organización.
- Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad (segregación vertical).
- Porcentaje y número de mujeres y hombres en los diferentes departamentos (segregación horizontal).
- Edad media de mujeres y hombres y desglose por tramos de edad.
- Antigüedad media de hombres y mujeres y desglose por tramos.
- Porcentaje de mujeres y hombres en el Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

1. Acceso al empleo, selección y promoción:

- Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.
- Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados
- Porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado por categoría.
- Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado su candidatura a procesos de promoción,
- Numero de bajas en la entidad segregadas por sexo con indicación de los motivos.

- Numero de conversión de contratos temporales a indefinidos segregados por sexos.

2. Formación:

- Porcentaje de horas impartidas por sexos con la indicación de si se trata de formación presencial o online
- Porcentaje de asistentes a los cursos por sexos.
- Nivel de estudios de la plantilla desagregada por sexos.
- Porcentaje de horas de formación ofertadas a la plantilla por sexo.

3. Política salarial:

- Diferencia porcentual entre el promedio salarial de mujeres y hombres por nivel profesional
- Antigüedades medias por sexos y grupos profesionales.

4. Condiciones de trabajo:

- Porcentaje de mujeres y de hombres con contrato indefinido y temporal.
- Porcentaje de mujeres y de hombres con jornada partida.
- Porcentaje de mujeres y de hombres con jornada reducida.
- Porcentaje de empleados/as acogidos/as a alguna medida del Embárcate que hayan promocionado por nivel de convenio.
- Antigüedad media de hombres y mujeres y desglose por tramos de edad

5.- Conciliación:

- Porcentaje de hombres y de mujeres que han disfrutado la baja por paternidad/maternidad.
- Porcentaje de hombres y de mujeres que se han acogido a medidas de reducción de jornada por motivos de responsabilidad en cuidados a terceros (infancia o atención a familiares mayores o con enfermedades).
- Datos de Absentismo segregados por sexos.
- Porcentaje de hombres y mujeres que utilizan las medidas de conciliación de la empresa.
- Numero de empleados que han disfrutado de parte de la baja por maternidad de la madre.

6.- Comunicación:

- Nº de acciones de comunicación realizadas en materia de igualdad.
- Número de consultas o entradas a la carpeta de la Intranet donde se cuelgue el Plan e informaciones sobre la materia.

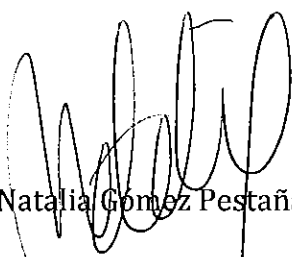
La información entregada a la Comisión de Igualdad deberá ser tratada con estricta confidencialidad por todos los/las integrantes no pudiendo divulgarse a través de ningún medio los datos numéricos o porcentajes aportados, en concreto aquellos que se identifiquen como especialmente sensibles por parte de la empresa. Todo ello sin perjuicio de las conclusiones que pueda elaborar la Comisión anualmente tras la presentación del informe de resultados por parte de la Empresa.

La divulgación de los mencionados datos conllevará el cese en la entrega de dicha información.

Por Barclays Bank, S.A.U



Luis Carlos Infante Sánchez

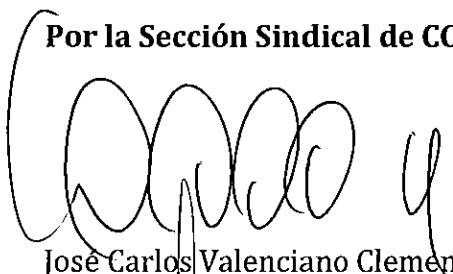


Natalia Gómez Pestaña

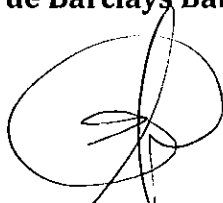


Paula Criado Díaz

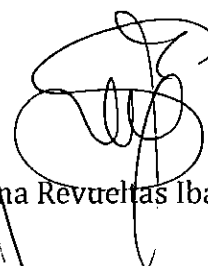
Por la Sección Sindical de CC.OO. de Barclays Bank, S.A.U.



José Carlos Valenciano Clemente



Silvia Gil Bueno




Susana Revueltas Ibáñez

Por la Sección Sindical de UGT de Barclays Bank, S.A.U.



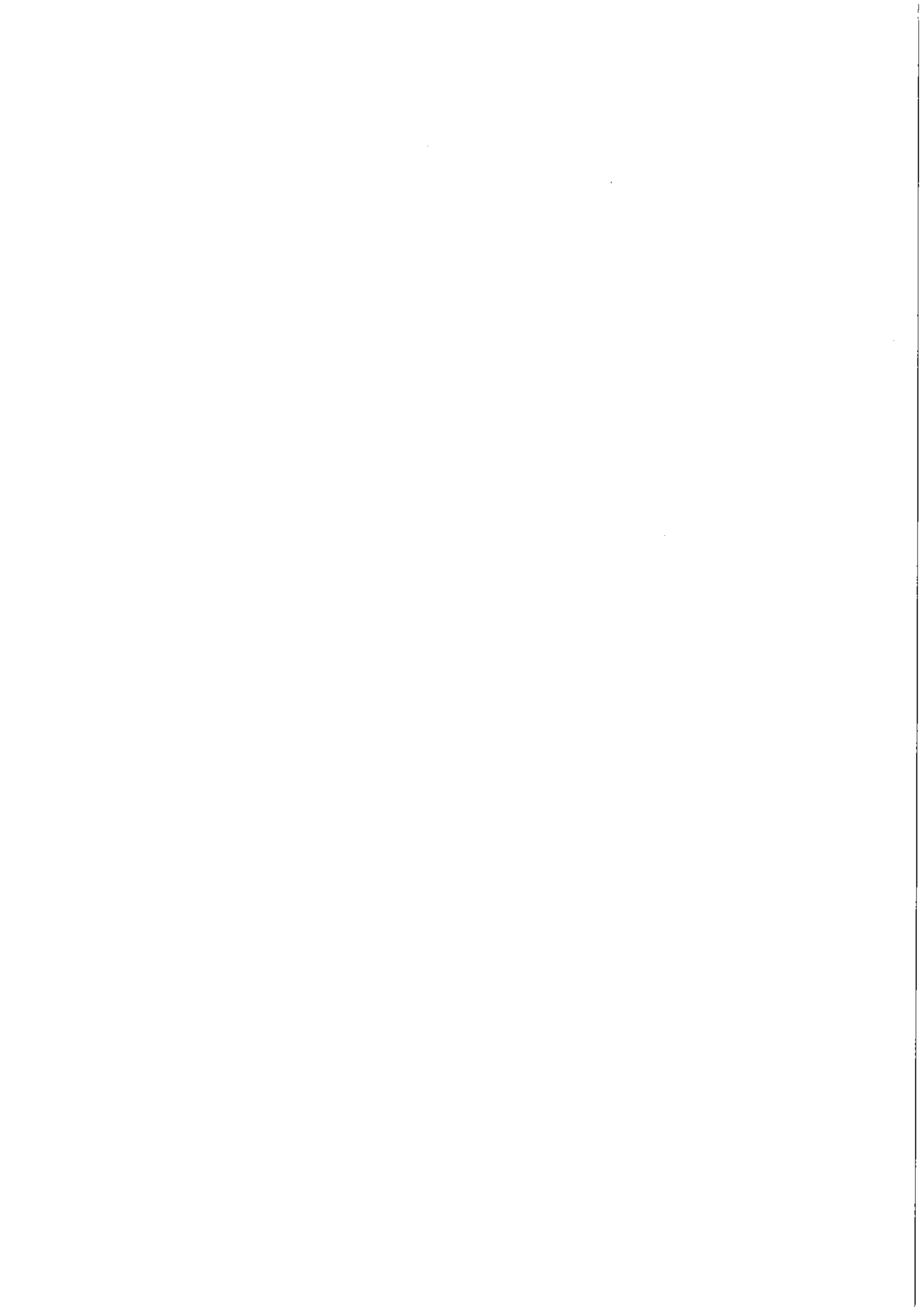
Miguel Ángel Ramos Cuesta



Jesús Díaz Ortega



Patricia Gómez Vallejo



En Madrid, a 31 de octubre de 2012

REUNIDOS

De una parte, en representación de Barclays Bank, S.A.U Don Luís Carlos Infante Sánchez, en su calidad de Director de Recursos Humanos, Doña Natalia Gómez Pestaña y Doña Paula Criado Díaz como integrantes del Departamento de Relaciones Laborales.

Y de otra parte, en representación de la sección sindical de CC.OO. de Barclays Bank S.A.U Don José Carlos Valenciano Clemente, Doña Silvia Gil Bueno y Doña Susana Revueltas Ibáñez y en representación de la sección sindical de UGT de Barclays Bank, S.A.U Don Miguel Ángel Ramos Cuesta, Don Jesús Díaz Ortega y Doña Patricia Gómez Vallejo.

Ambas partes, reconociéndose recíprocamente legitimación bastante, alcanzan el siguiente

ACUERDO DE PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

CAPITULO PRIMERO. PARTE DECLARATIVA

1.- PREAMBULO

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. Por ello la empresa y la representación de los/las trabajadores/as se comprometen a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española específicamente los de igualdad, integridad física y moral.

La lucha contra cualquier tipo de acoso, se ha convertido en una de las exigencias más sentidas por parte de los/las trabajadores/as y es uno de los objetivos prioritarios en aquellas instituciones que quieren avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal de quienes forman parte de ellas.

Barclays hace suyo este objetivo y ambas partes deciden establecer un protocolo de actuación preventivo para las indeseables situaciones de acoso.

Se trata de establecer unos compromisos en orden a la información, prevención y supresión de conductas que puedan suponer cualquier tipo de acoso en el trabajo, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, estableciendo un procedimiento interno, rodeado de garantías para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la confidencialidad que la materia exige, con la finalidad última de crear un espacio laboral donde no tenga cabida ninguna situación de acoso.

Pero su éxito requiere una conciencia colectiva y el compromiso de todos y todas contra estas prácticas, según su responsabilidad.

La firma y difusión de este protocolo contra el acoso en cualquiera de sus vertientes ya es una muestra de este compromiso y del respaldo de la Dirección y la Representación Legal de los/las Trabajadores/as a esta iniciativa, favoreciendo cuantas medidas sean necesarias para conseguir erradicar estas conductas condenables.

2.- DEFINICIONES

Acoso moral es la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad alentar contra la dignidad de la persona mediante la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo o toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

La definición de Leyman (1993) del acoso moral es "acciones repetidas y claramente negativas que se dirigen contra los empleados de manera ofensiva y que pueden conducir a su marginación de la comunidad en el lugar de trabajo".

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) recogiendo la definición de Leyman, estableció la Nota Técnica de Prevención 476 en la que se considera el acoso moral como una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El Parlamento Europeo define el acoso moral como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamiento, actitudes, etc.) que atente, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral.

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. Definición fijada acorde a lo establecido en la ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7 apartado 1 así como en el Convenio Colectivo de Banca en su artículo 56. También constituye un tipo de acoso, el acoso sexual ambiental en el que lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo para una persona trabajadora, lo que supone que no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones personales libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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. Definición fijada acorde a lo establecido en la ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7 apartado 2.

Chantaje Sexual o acoso de intercambio: El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada

La expresión **personas protegidas** se refiere a las personas amparadas por el presente protocolo, e incluye a todo el personal activo del Grupo Barclays en España que desarrolle su actividad dentro de su ámbito organizativo.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso.

1. **Acoso descendente.** Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima.
2. **Acoso horizontal.** Se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
3. **Acoso ascendente.** El agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

3.- COMPROMISO

La Dirección y la Representación Legal de los/las Trabajadores/as entienden que la existencia de cualquier tipo de acoso constituye un riesgo que puede producir efectos indeseables para la seguridad y salud de las víctimas.

El objetivo, por tanto, del presente acuerdo es:

A.- Prevenir los casos de acoso:

- Realizando, si procede, estudios de los factores de riesgo psicosocial.
- Potenciando el trabajo en equipo y la comunicación frente a la competitividad y el aislamiento, fomentando la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo.

- Promocionando la autonomía y escuchando a la persona en lo relacionado con los procesos de trabajo.
- Proporcionando la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desempeño del trabajo.
- Garantizando el respeto y trato justo a las personas.
- Ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa del Grupo Barclays en España y sobre los contenidos del presente protocolo.
- Promoviendo campañas de sensibilización e información a la plantilla contra el acoso.

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en las que el acoso se manifieste en nuestra organización. Este será el momento de poner en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo y actuar lo más rápidamente posible, conforme al plan previamente establecido antes de que se produzca un grave deterioro físico y psíquico de la persona víctima del acoso.

B.- Gestionar los conflictos derivados del acoso:

- Detectando los conflictos que tengan lugar en nuestra organización.
- Investigando dichos conflictos.
- Resolviéndolos con prontitud una vez detectados.
- Haciendo un seguimiento de los casos.

CAPITULO SEGUNDO. PARTE DISPOSITIVA

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION CONTRA EL ACOSO

Las partes suscriben el presente procedimiento de actuación contra toda forma de acoso con el fin de canalizar las quejas y/o denuncias que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la estructura del Banco. Este procedimiento no impide la utilización por parte de la supuesta víctima de la vía administrativa o judicial si ésta considerara que su reclamación no ha sido, o está siendo, resuelta de forma satisfactoria.

1.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de actuación se articula de la siguiente forma:

- a) Se establece que el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso ante la Dirección de Relaciones Laborales.

La víctima podrá dirigir su reclamación/denuncia a través de la Dirección de Relaciones Laborales, o a través de la Representación Legal de los /las Trabajadores/as o de un tercero con aportación de indicios suficientes, o

emplear cualquiera de las diferentes vías de manera simultánea si el/la empleado/a lo considera oportuno.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos denunciados para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los/las trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada tras ser informada previamente de esa posibilidad. En tal caso la representación legal de los trabajadores acompañará a la/al denunciante en las reuniones que se puedan mantener con éste.

Durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

- b) Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos puedan ser constitutivos de acoso en algún grado se convocará a la persona denunciada para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas.
- c) En primera instancia, y sólo si la persona afectada lo acepta, se intentará la resolución dialogada o acordada del conflicto, en cuyo caso se formalizará por escrito la finalización del procedimiento en un plazo de 10 días hábiles.

En caso de no llegar a una resolución dialogada o acordada del conflicto:

- d) La reclamación y/o denuncia dará lugar a la apertura de un informe averiguador que será tramitado por un instructor/a externo a la organización designado por la Dirección de Relaciones Laborales con el fin de tener un conocimiento detallado de los hechos. En todos los casos la investigación tiene el fin de salvaguardar la independencia de criterio de la misma.

El instructor/a informará en todos los casos a el/la denunciante que este procedimiento no impide la utilización por su parte de la vía administrativa o judicial si éste considerara que su reclamación no ha sido, o está siendo, resuelta de forma satisfactoria.

El instructor/a designado será siempre una persona debidamente formada, capacitada y con la experiencia necesaria y acreditada para abordar la instrucción de este tipo de procedimientos.

El instructor/a recabará las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados, incluyendo, en su caso, el pliego de descargos de la persona denunciada.

- e) En el curso del proceso de averiguación y con la finalidad de esclarecer los hechos y determinar si han existido conductas irregulares o no adecuadas el/la instructor/a emprenderá todas aquellas acciones que se consideran necesarias tales como entrevistas con las personas afectadas, posibilidad de recabar la intervención de expertos/as (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantenimiento de las reuniones que estime oportunas con los implicados o implicadas.

El instructor/a del expediente para ello dispondrá por parte del Banco de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

La RLT también aportará al instructor/a toda la información de la que disponga en relación con la denuncia.

- f) La investigación deberá ser ágil y rápida, intentando no superar los 30 días naturales desde la fecha de interposición formal de la denuncia, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En los casos en los que la denuncia haya sido canalizada a través de la RLT el/la instructor/a además presentará las conclusiones de la investigación realizada a esa RLT, y únicamente a ésta, salvo que la víctima manifieste lo contrario, y con el mantenimiento de la siempre debida confidencialidad.

El sobreseimiento del expediente no conllevará en ningún caso la consideración de denuncia falsa a no ser que se demuestre fehacientemente que las alegaciones son manifiestamente falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales.

2.- CONFIDENCIALIDAD

La Dirección de Relaciones Laborales, el Instructor/a, la RLT, así como las personas que puedan tener conocimiento de los hechos que se revelen durante la instrucción, guardarán el más absoluto secreto sobre el desarrollo y la conclusión del expediente. En el caso de los/las colaboradores/as externos, tal obligación será asumida por el simple hecho de aceptar la tarea encomendada.

3.- MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de reclamación o denuncia de acoso, y hasta el cierre del procedimiento, la Dirección de Relaciones Laborales podrá proponer

cautelamente a la Dirección de Recursos Humanos la separación de la persona presuntamente acosada, y el presunto agresor, así como otras medidas cautelares que estime oportunas, y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

4.- GRADUACION DE LA FALTA

El acoso en el trabajo, en cualquiera de sus formas (moral, sexual y por razón de sexo), se calificará siempre como falta laboral muy grave y será sancionado atendiendo al art. 54 del Convenio Colectivo de Banca.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudiesen corresponder, se considerarán circunstancias agravantes aquellas situaciones en la que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte del agresor.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona acosada haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La víctima esté en una posición jerárquica inferior al agresor.

5.- ACCIONES A REALIZAR CUANDO SE HA CONSTATADO QUE HA EXISTIDO ACOSO

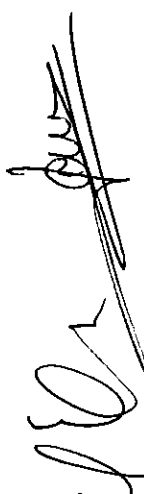
Además de las acciones particulares que determine la Dirección de Recursos Humanos a través del área de Relaciones Laborales, Barclays Bank España, S.A.U se compromete a actuar en el siguiente sentido, una vez se haya constatado la realidad del acoso:

Con respecto al acosado/a:

- La Entidad le ofrecerá, a través del Servicio de Prevención y de la Mutua la atención médica y psicológica que requiera.
- -. La Entidad ofrecerá formación a la persona afectada en técnicas de afrontamiento y superación del conflicto.

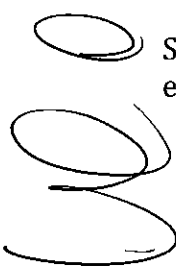
Con respecto al acosador/a:

- -. La Entidad le informará de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada.

- 
- -. La Dirección de Recursos Humanos tomará las medidas disciplinarias oportunas así como cualquier otra que considere necesaria para evitar que este tipo de conducta pueda volver a tener lugar. Cuando se aplique una sanción distinta a la del despido se podrá decretar el traslado de centro de trabajo o de departamento del acosador/a si así lo requiere la víctima.

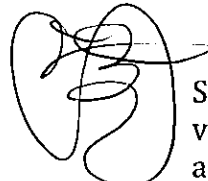
En el supuesto de que el expediente se resuelva con una sanción distinta al despido el/la denunciante tendrá la posibilidad de solicitar el cambio de centro de trabajo o departamento de la persona denunciada.

6.- PROHIBICION DE REPRESALIAS



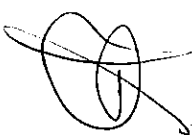
Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, colaborar o participar en una investigación sobre acoso.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso contra su persona o contra un tercero.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar el acoso.



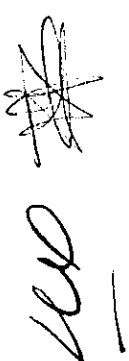
Si se han producido represalias o ha habido perjuicios de carácter laboral para la víctima de acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

7.- ACTOS DE OBSTRUCCION



Sin perjuicio del derecho de defensa del/de la denunciado/a y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, el/la Instructor/a pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso.

8.- POLITICA DE DIVULGACION



La Dirección del Banco se compromete a la divulgación entre toda la plantilla del presente Protocolo a través de la intranet y/o cualquier otro medio de divulgación que se considere necesario: folletos, circulares, charlas, seminarios, etc.

La Dirección de Relaciones Laborales facilitará tanto a la Dirección Ejecutiva de Barclays Bank S.A.U como a la RLT de Barclays Bank S.A.U información sobre el número de casos de acoso denunciados en la entidad, así como la evolución de este dato. Esta información será facilitada con carácter semestral.

9.- VIGENCIA



El presente Protocolo entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de un año. Las partes acuerdan revisar el funcionamiento del presente protocolo al final de dicho periodo.

En adelante, o en ausencia de revisión, el presente Protocolo se prorrogará por periodos iguales.

Ninguna disposición del presente Protocolo podrá suspenderse, modificarse, anularse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo escrito firmado por todas las partes.

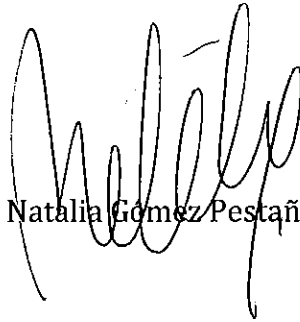
Este acuerdo será efectivo para Barclays Bank y será de aplicación al resto de las empresas del Grupo Barclays en España, para lo cual se suscribirá, en su caso, el preceptivo acuerdo de extensión con la Representación Legal de los/las Trabajadores/as de dichas empresas.

En los casos en los que no exista dicha Representación Legal no se requerirá la suscripción del acuerdo de extensión para su efectiva aplicación.

Por Barclays Bank, S.A.U



Luis Carlos Infante Sánchez

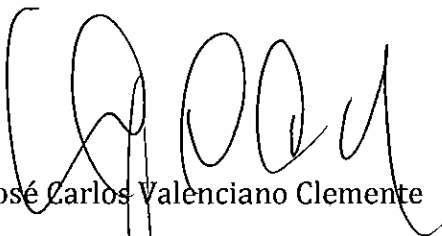


Natalia Gómez Pestaña



Paula Criado Díaz

Por la Sección Sindical de CC.OO. de Barclays Bank, S.A.U.



José Carlos Valenciano Clemente

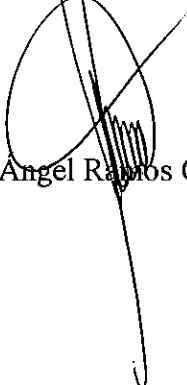


Silvia Gil Bueno



Susana Revueltas Ibáñez

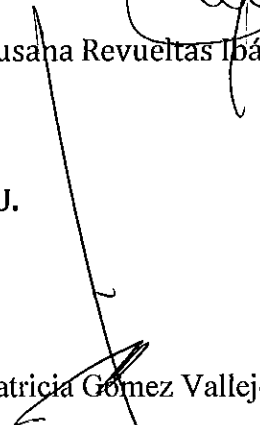
Por la Sección Sindical de UGT de Barclays Bank, S.A.U.



Miguel Ángel Ramos Cuesta



Jesús Díaz Ortega



Patricia Gómez Vallejo

