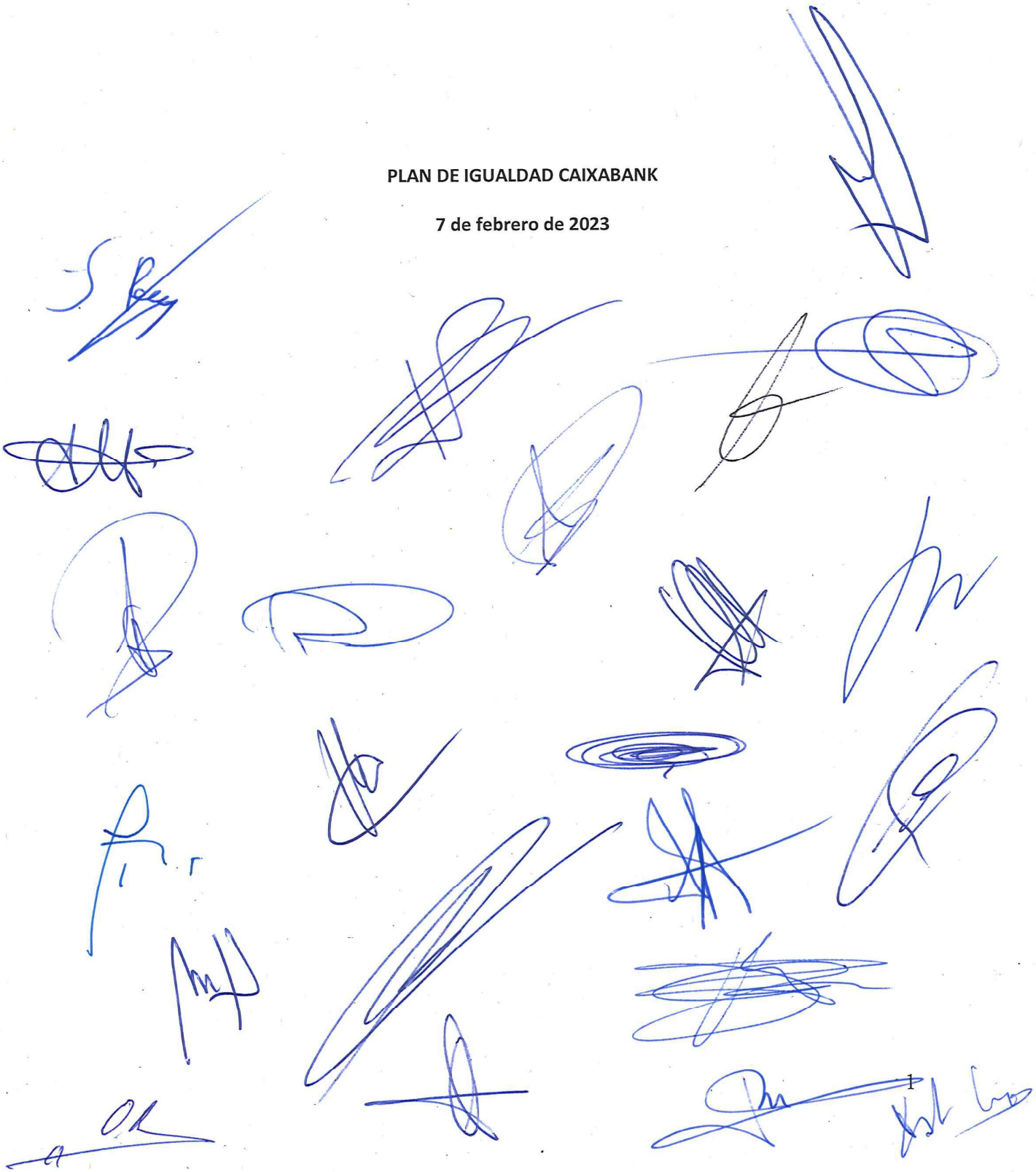
PLAN DE IGUALDAD CAIXABANK

7 de febrero de 2023



ÍNDICE

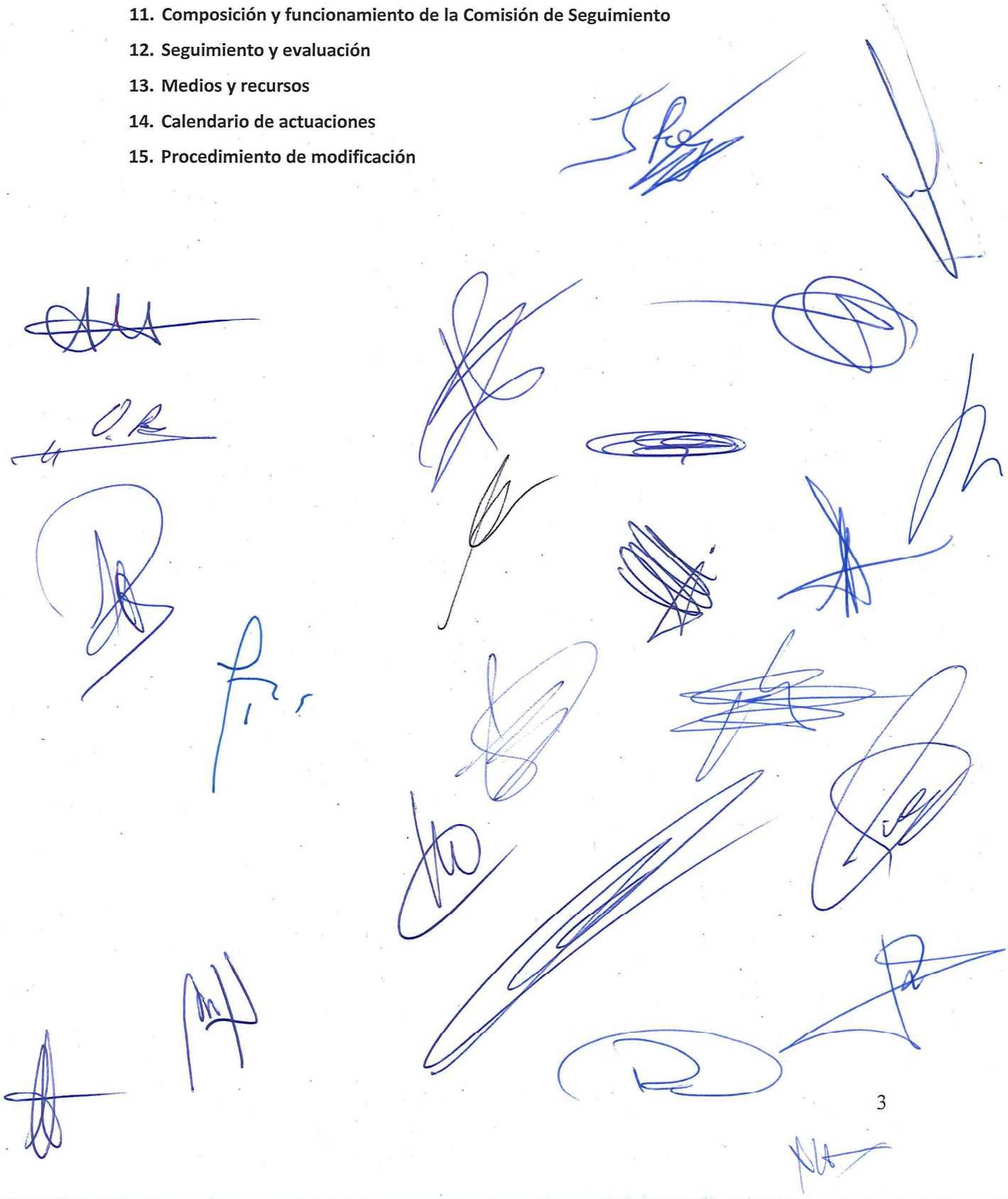
1. Antecedentes en materia de Igualdad
   - 1.1. Marco conceptual
   - 1.2. Contexto empresarial
   - 1.3. Finalidad
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Compromiso de la Dirección en materia de Igualdad
5. Resumen de informe diagnóstico
   - 5.1. Información básica de la plantilla
   - 5.2. Conclusiones del diagnóstico
     - 5.2.1 Selección
     - 5.2.2 Formación
     - 5.2.3 Promoción
     - 5.2.4 Condiciones de trabajo
     - 5.2.5 Retribución
     - 5.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
     - 5.2.7 Infrarrepresentación femenina
     - 5.2.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. Principios de actuación
7. Objetivos del Plan de Igualdad
   - 8.1 Objetivos Cualitativos
   - 8.2 Objetivos Cuantitativos
8. Medidas de igualdad
   - 8.1. Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades
   - 8.2. Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa
   - 8.3. Comunicación, imagen y lenguaje
   - 8.4. Representatividad de mujeres y hombres
   - 8.5. Procesos de selección externa
   - 8.6. Políticas de compensación
   - 8.7. Procesos de Desarrollo y Promoción
   - 8.8. Planes de formación
   - 8.9. Condiciones de Trabajo
   - 8.10. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

8.11. Prevención de acoso y otras medidas de solución de conflictos

8.12. Parejas de hecho o uniones estables de pareja

8.13. Violencia de género

9. Auditoría retributiva
10. Anexos al Plan de Igualdad
11. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento
12. Seguimiento y evaluación
13. Medios y recursos
14. Calendario de actuaciones
15. Procedimiento de modificación



El presente Plan de Igualdad tiene como objeto principal evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en CaixaBank, respondiendo a los requerimientos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y los Reales decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo, 901/2020 y 902/2020 de 13 octubre que la modifican, y dar un paso muy importante para fomentar, divulgar, y contribuir a la igualdad efectiva y corresponsabilidad entre mujeres y hombres en CaixaBank.

1 Antecedentes en materia de Igualdad

1.1 Marco conceptual

Para mejor comprensión y valoración de los contenidos del presente plan de igualdad hay que tener en cuenta que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en distintos textos normativos internacionales, estatales y regionales. Así pues, el plan de igualdad de CaixaBank se enmarca y se ha desarrollado teniendo en cuenta el marco normativo que se describe a continuación:

Ámbito internacional

- 1945 Carta de las Naciones Unidas se prohíbe la discriminación por razón de género
- 1979 Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- 1995 IV Conferencia mundial de la mujer celebrada en Pekín, por la que se introdujo el género como concepto y la necesidad de fomentar una política pública integrando la perspectiva de género de un modo transversal
- Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS 5 igualdad de género y ODS 8 trabajo digno y crecimiento económico

Ámbito europeo

- 1957 Tratado de Roma. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en el artículo 141 del tratado de Roma que exige que se garantice la "igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo". Aquella disposición, de alcance limitado en un primer momento, evolucionó progresivamente a partir de 1975 hasta cristalizar en una serie de

instrumentos comunitarios que han precisado y desarrollado este principio fundamental del derecho comunitario en diversas directivas. A modo de ejemplo:

- Directiva 76/207/CEE Del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, que amplía el ámbito de aplicación del artículo 141 al establecer el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y abrir el camino a las medidas de acción positiva.
- Directiva 98/85/CEE Del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la directiva 89/391/CEE), que promueve la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente
- Directiva 97/80/CE Del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo por la que la carga de la prueba recae en los acusados de discriminación laboral a los que corresponde probar que no han vulnerado el principio de igualdad de trato
- Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

- 1996 Carta social europea. Prohíbe la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad
- 1999 Tratado de Ámsterdam. La entrada en vigor del tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 fortaleció el compromiso europeo con la igualdad de género. Este tratado reviste una especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la Unión Europea en la medida en que constituye un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.
- 2001 Tratado de la Unión Europea. El principio de igualdad entre hombres y mujeres se constituye en un valor común que los Estados miembros deben respetar

- 2007 Tratado de funcionamiento de la Unión Europea. Recoge que la Unión Europea debe de trabajar con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, en su artículo 8, y luchar contra todas las formas de discriminación, en su artículo 10:
  - 2009 Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea
  - 2011 Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica
  - 2019 Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso

Ámbito estado español

- Constitución Española 1978. Referencias a la igualdad en los artículos 1, 9.2, 14 y 35
- Ley Orgánica 3/ 2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
  - Artículo 3, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil
  - Artículo 5, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo
  - Artículo 6.1 y 6.2, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que en otra situación comparable. Por otro lado, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto personas del otro sexo, dado que esta disposición, criterio o práctica se pueda justificar objetivamente según una finalidad legítima y que los medios para conseguirla sean necesarios y adecuados
  - Artículo 71, sin perjuicio de lo que establece en el Código Penal constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo
  - Artículo 8, constituye discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

- Artículo 9, también se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por parte de queja, reclamación, denuncia demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Artículo 45, concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad
- Artículo 46, define el concepto y los contenidos de los planes de igualdad en las empresas
- Artículo 51, detalla los criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad, es decir terminar con los obstáculos de acceso, facilitar la conciliación, fomentar en igualdad, promover presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, establecer medidas de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo, eliminar cualquier discriminación retributiva, etcétera.

- Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación. Modifica la Ley 3/2007:
  - Artículo 45.2, obligatoriedad de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de elaborar e implementar un plan de igualdad. Indicaciones sobre el contenido del a diagnosis y los apartados que debe tener el plan
  - Artículo 45 apartados 4 y 5, de obligación de registro de los planes
  - Artículo 45.6, obligación de desplegar e implementar los planes
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
  - Artículo 3, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución
  - El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios

- Real Decreto 901/ 2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Se modifica el Real decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
    - Artículo 2, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar previa negociación medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

- Asimismo, se encuentra recogido en el ámbito del sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

1.2 Contexto empresarial

CaixaBank, siempre se ha caracterizado por su fuerte compromiso social, así como por la voluntad de adaptarse a los cambios exigidos por la Sociedad. Es por ello que así lo refleja en sus políticas y principios de actuación, especialmente en lo que hace referencia a la no discriminación y la igualdad.

En 2006, la Entidad obtuvo el certificado del Programa Optima, como Empresa colaboradora en el proceso de alcanzar la igualdad de mujeres y hombres.

En diciembre de 2007, se firmó junto con la Representación Legal de los Trabajadores el Protocolo de Igualdad y Conciliación, como conjunto de medidas adicionales que mejoran sustancialmente las establecidas en el Convenio Colectivo y otros pactos internos.

En septiembre de 2008 se firmó el protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y laboral.

En septiembre de 2008 se firmó el Protocolo de igualdad para parejas de hecho o uniones estables.

El Plan de igualdad firmado en el 2011, partía de una situación a diciembre de 2010, en la cual las mujeres representaban el 48,1% del total de la plantilla y en posiciones directivas definidas en dicho plan, es decir computando las posiciones de Gestor Comercial 2º Responsable, del 41,4%. A diciembre de 2015, las mujeres representaban el 52,2% y en posiciones directivas 47,4% superándose en 2,4 puntos el objetivo establecido que se situaba en el 45% e incrementándose en 6 puntos desde la situación de partida, a 31 de diciembre de 2017 las posiciones directivas representaban el 49,3% (8 puntos respecto a la situación de partida) y las mujeres representaban el 53,1% de la plantilla. A 31 de diciembre de 2018 las posiciones directivas representaban un 50% (8,7 puntos respecto a la situación de partida), y las mujeres representaban un 53,8% de la plantilla. Es significativo el incremento que se produjo en las posiciones de DAN que pasaron del 18% en diciembre 2010 al 41,6% en diciembre 2019. Asimismo, y tras la fusión por absorción de Bankia, el porcentaje de mujeres en posiciones de DAN quedó en un 38,5% en diciembre 2021.

Teniendo en cuenta la nueva regulación establecida en el Objetivo de Representatividad de mujeres y hombres del presente acuerdo, a 31 de diciembre de 2021 las mujeres representaban un 56% de la plantilla.

Las políticas y programas implantados durante estos años para reforzar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad han sido principalmente el Plan de Igualdad, los programas de talento predirectivo, talento directivo y los protocolos en procesos de cobertura de vacantes.

Es por tanto que el plan de igualdad firmado en 2011 ha sido efectivo en cuanto a que la representatividad de la mujer se ha incrementado en todos los ámbitos de la entidad.

En enero de 2020 se alcanza entre la Dirección y el 100% de la Representación Legal de los Trabajadores un nuevo Plan de Igualdad, que incluye numerosas adaptaciones y mejoras tanto en el cuerpo del propio Plan como en sus Anexos.

Atendiendo a la nueva regulación normativa de los Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, las partes fueron convocadas con el fin de negociar la adaptación del Plan de Igualdad, y con ese objetivo, tras las negociaciones mantenidas, se alcanza el presente acuerdo.

Siguiendo con el compromiso con la igualdad, la Dirección de CaixaBank por medio del presente documento, pretende poner de manifiesto los principios que deben regir en todo su ámbito de actuación y también en la actividad de toda la plantilla y su equipo directivo.

El Plan de Igualdad es el documento principal que recoge los compromisos en igualdad y diversidad, que se deberán respetar en las actividades y relaciones profesionales que se realicen en la Entidad.

Para asegurar el cumplimiento de dichos compromisos definidos en este Plan, se documentarán procedimientos que recogerán los objetivos particulares y la relación de las medidas que deben ayudar a la consecución de los mismos.

1.3 Finalidad

Este Plan de Igualdad está diseñado para que sea una herramienta útil a toda la plantilla de CaixaBank y con vocación de extensión de las políticas de igualdad, diversidad y no discriminación en todos los territorios donde CaixaBank tiene presencia. Las partes se comprometen a continuar integrando la perspectiva de igualdad de trato y de oportunidades como un principio fundamental de la organización en la cultura organizativa. Su compromiso es continuar dinamizando un modelo que vaya más allá de la lógica de los permisos y resto de medidas de conciliación ya recogidos en el Protocolo de Igualdad y Conciliación de diciembre del 2007. Hay que hablar de las personas, de la diversidad, de la meritocracia y del talento, de usos del tiempo, de una nueva cultura del trabajo con el fin de que revierta en una mayor igualdad, derecho a la conciliación, y en una mayor eficiencia en los equipos, en la Entidad y en el bienestar y salud de las personas.

Al presente Plan de Igualdad, se anexan los siguientes acuerdos:

- El Protocolo de Conciliación de CaixaBank.
- El Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso, así como otras medidas de solución de conflictos (mediación) en CaixaBank.
- El Protocolo de igualdad para las parejas de hecho o uniones estables de pareja.

2 Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En el proceso de elaboración y adaptación del Plan de Igualdad han intervenido los miembros que forman parte de la Mesa Negociadora:

Por la Representación Empresarial de CaixaBank:

Sra. Irene Mariegas

Sr. Javier Rojas

Sra. Núria Escolà

Sra. María Victoria Delgado

Sra. Sandra Goñi

Por la Sección Sindical de SECB:

Sra. Lucía Dufol

Sra. Anna López

Sr. Elena Diaz

Sr. Ramon Presas

Por la Sección Sindical de ACCAM:

Sra. Maria Asunción Figueroa

Por la Sección Sindical de SATE:

Sra. Mª Consolación Toribio

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

Sra. Ester Lora

Sr. Jose Alberto Martinez

Sra. Ana Rufino

Sra. Marina Sanchez

Por la Sección Sindical de CGT:

Sra. Patricia Rivas

Por la Sección Sindical de FEC:

Sra. Núria Puig - Gros

Por la Sección Sindical de UGT:

Sra. Pilar Ramos

Sr. Iván Arguelles

Por la Sección Sindical de SIB:

Sr. Lluís Llompart

3 Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad se aplicará en los siguientes ámbitos:

- Ámbito personal: a toda la plantilla de CaixaBank, que deberá respetar los principios y normas contenidos en el mismo.
- Ámbito territorial: de aplicación a toda la plantilla CaixaBank en todo el territorio nacional.
- Ámbito temporal: durante el periodo de vigencia del plan de Igualdad, que esta será desde la fecha de firma de la presente adaptación hasta 31 diciembre de 2024. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real decreto 901/2020.

El presente plan, tras su aprobación, será registrado en el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON) y será puesto a disposición de todas las personas trabajadoras de CaixaBank a través del Portal de Wengage.

4 Compromiso de la Dirección en materia de Igualdad

La Dirección de CaixaBank pone de manifiesto su voluntad de establecer desarrollar y mantener políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo de edad o de diversidad funcional.

Se entiende la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de la política corporativa y de Recursos Humanos, tal como se recoge en su código ético y 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.

5 Resumen de informe diagnóstico

Los datos del diagnóstico se refieren a todas las personas vinculadas a CaixaBank a 31.12.2021.

5.1 Información básica de la plantilla

Respecto una plantilla total de 41.602 personas, un 56% de la plantilla son mujeres, mientras que un 44% de la plantilla son hombres.

5.2 Conclusiones del diagnóstico

5.2.1 Selección

Se identifica prácticamente paridad en los procesos de contratación externa, por lo que se solicita seguir trabajando en esta línea en el nuevo plan de igualdad para fomentar políticas de selección basadas en el talento y no el género de las personas

5.2.2 Formación

Se ha avanzado en el plan de formación para toda la plantilla pero para el siguiente plan de igualdad se sugiere incorporar formación normativa para que la plantilla conozca el plan de igualdad.

5.2.3 Promoción

Aunque los datos de 2021 indican igualdad en los procesos de desarrollo y promoción interna, se debe seguir integrando en el plan de igualdad este ámbito de actuación para seguir favoreciendo la igualdad de oportunidades en los procesos internos.

5.2.4 Condiciones de trabajo

Se propone continuar con la política de mejora continua de las condiciones de trabajo y mantener la implantación de medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral y personal de los/las empleados/as de la entidad.

En relación con los riesgos laborales y psicosociales, se propone seguir trabajando en la línea actual y promover iniciativas desde la perspectiva de género.

5.2.5 Retribuciones

CaixaBank ha elaborado un Registro Retributivo completo que cumple con lo establecido en la normativa aplicable en materia de igualdad. El análisis de la Retribución Total entre hombres y mujeres no contiene desviaciones superiores al 25% establecido por la normativa. El diseño de las políticas y procedimientos analizados son acordes al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La revisión no ha puesto de manifiesto la existencia de incidencias o debilidades significativas

5.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Evidenciamos con este análisis que CaixaBank está trabajando de forma sistemática para mejorar sus prácticas en conciliación. A día de hoy, la plantilla de la entidad disfruta de unas condiciones laborales en cuanto a conciliación e igualdad se refiere, que superan lo establecido en las disposiciones legales previstas y la normativa sectorial correspondiente.
- Las medidas son óptimas, pero teniendo en cuenta que todos los empleados con independencia del género tienen derecho a los mismos permisos de conciliación, se considera necesario seguir fomentando la corresponsabilidad.

5.2.7 Infrarrepresentación femenina

La evolución de la representatividad de la mujer en la plantilla de CaixaBank y en las posiciones de dirección es favorable, pero consideramos pertinente que este ámbito siga presente en el nuevo plan de igualdad, a fin de aumentar el porcentaje de mujeres directivas y en las posiciones de toma de decisiones, en general y en aquellas territoriales y áreas dónde la representación sigue siendo insuficiente.

5.2.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El cumplimiento de CaixaBank en este ámbito es correcto, por lo que se sugiere seguir trabajando en esta línea en el próximo plan de igualdad, potenciando la sensibilización a toda la plantilla.

6 Principios de actuación

Para ello este Plan de Igualdad contempla una serie de principios, acordados entre la Entidad y las Representaciones Sindicales firmantes, agrupados en los siguientes ámbitos:

- Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades
- Igualdad y Responsabilidad Social Corporativas
- Comunicación, imagen y lenguaje
- Representatividad de mujeres y hombres
- Procesos de Selección Externa
- Política de Compensación
- Procesos de Desarrollo y Promoción Interna
- Planes de Formación
- Condiciones de Trabajo
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Prevención de acoso y otras medidas de solución de conflictos (mediación)
- Parejas de hecho o uniones estables de pareja
- Violencia de género

Este Plan se rige por los siguientes principios generales, acordados entre la Entidad y las representaciones sindicales firmantes:

- Alcanzar el principio de igualdad de trato y de oportunidades para todas las empleadas y empleados de CaixaBank fomentando con cultura y políticas de igualdad la diversidad de los equipos de trabajo, alcanzando, de forma progresiva, la presencia o composición equilibrada de los dos sexos en la Entidad, especialmente en los puestos del equipo de dirección.
- Aplicar la transversalidad de género, el principio de igualdad de trato y oportunidades y el de corresponsabilidad entre mujeres y hombres establecido como principio fundamental de la Entidad.
- Reforzar el conocimiento de las medidas disponibles para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el registro de jornada, y usos del tiempo.
- Evaluación, diagnóstico y seguimiento periódico del Plan de igualdad y de sus medidas.

- Seguimiento de la aplicación de las medidas de los protocolos de conciliación, de prevención de acoso, así como otras medidas de solución de conflictos (mediación), así como el de parejas de hecho o uniones estables de pareja.
- Promover el principio de Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y sensibilizar a toda la plantilla, a través de la comunicación, la imagen y el lenguaje y en los procesos de desarrollo profesional para conseguir la implicación de todas las personas que trabajan en la Entidad, y en especial de los/las responsables que gestionan equipos de personas.
- Proporcionar las herramientas necesarias para el desarrollo de carreras con perspectiva de igualdad de género.
- Reforzar el compromiso de RSC para con la plantilla y su representación laboral en CaixaBank, garantizando su bienestar y desarrollo profesional, derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y fomentando el principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos indicados anteriormente
- Reforzar el rol de las mujeres en la Entidad.
- Sensibilizar e involucrar a toda la plantilla.
- Hacer visible la Diversidad.
- Prevenir y actuar contra la violencia de género
- Promover la participación de la plantilla y sus representantes laborales en CaixaBank.

Ambas partes consideran la conveniencia de adoptar iniciativas novedosas, que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida personal y laboral, como elemento básico y necesario para hacer efectivo el principio de igualdad, entre otros los siguientes objetivos y medidas:

7 Objetivos del Plan de Igualdad

7.1 Objetivos Cualitativos

7.1.1 Cultura y Políticas de Igualdad de oportunidades

El acervo de políticas corporativas (valores, código ético, acogida...), anterior a la propia ley de igualdad, relacionadas con esta materia constituye un sustrato que favorece y fomenta la generación de una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Estas políticas se difunden por igual a toda la plantilla de CaixaBank través de sus canales institucionales.

La firma de este Plan de Igualdad continuará con la formalización del compromiso de la Entidad en esta materia.

Dicho compromiso ha quedado manifestado en los programas que se están desarrollando en la Entidad para impulsar la igualdad de género y reforzar el rol de las mujeres en la Entidad que incluye acciones internas dirigidas a incrementar la visibilidad y la proporción de mujeres en posiciones directivas.

7.1.2 Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa

La cultura de CaixaBank se caracteriza por la neutralidad, la no discriminación y por su compromiso social y de respeto a la diversidad e igualdad de trato y oportunidades.

Pone en práctica el valor de la solidaridad a través de proyectos y acciones que van más allá de la Entidad y de sus grupos de interés.

Establecido el principio de igualdad de trato y de oportunidades como principio fundamental de la entidad, se continuará poniendo en práctica el compromiso social de contribuir a la no discriminación y potenciar el respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades y trato con el ejemplo de sus prácticas internas y amplios programas de beneficios sociales internos.

7.1.3 Comunicación, imagen y lenguaje

Mantener un modelo de comunicación interno y externo basado en el uso del lenguaje e imágenes no sexistas, neutro, correcto, de respeto a las personas donde todas se sientan plenamente identificadas, consideradas e incluidas.

Para ello se ha elaborado una guía de Comunicación igualitaria, para promover los comportamientos inclusivos y no sexistas.

7.1.4 Procesos de Selección externa

Las políticas de selección y procesos en este ámbito se caracterizan por la neutralidad de los mismos según el estudio de los datos cuantitativos analizados. La proporción de nuevas incorporaciones ha seguido la paridad existente en la Entidad.

Se continuará fomentando y sensibilizando en estos principios de respeto y de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas y empresas que participen en los procesos de selección.

Los procesos de selección tendrán en cuenta las capacidades, aptitudes, formación y experiencia en un marco de igualdad de oportunidades, designando en cada caso la persona cuyo perfil se adecue mejor a cada puesto.

7.1.5 Procesos de desarrollo y promoción

Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de desarrollo y promoción profesional, fomentando el acceso a posiciones del equipo directivo del sexo menos representado.

Fomentar el desarrollo profesional, contribuyendo a hacer crecer el talento en esta Entidad, permitiendo una mejor adecuación de la persona a aquellos puestos para los que se está más capacitada. La cultura directiva debe primar el rendimiento, la capacidad y el compromiso. Debe poner en valor la riqueza de la diversidad, fomentando la corresponsabilidad y permitiendo la armonía del tiempo familiar y personal de las personas con las necesidades de la Entidad.

Velar para que en las nuevas promociones y nombramientos se avance hacia una presencia equilibrada de ambos sexos en las funciones del Equipo Directivo, especialmente en aquellas en que existan mayores desequilibrios asegurando procesos con ternas diversas desde una perspectiva de género en las nuevas promociones, así como velar porque las personas que accedan a puestos de Dirección, puedan continuar acogidas a las medidas de conciliación que estén disfrutando, si es el caso y siempre de acuerdo a la normativa aplicable.

7.1.6 Planes de formación

Flexibilizar el modelo formativo para favorecer la conciliación e incentivar la igualdad de oportunidades, fomentando la máxima participación de la plantilla en los procesos formativos.

La formación considerada como obligatoria y la formación legalmente exigible para el desarrollo del puesto de trabajo, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Impulsar dentro de los programas y acciones existentes la formación en Igualdad de Oportunidades.

7.1.7 Condiciones de trabajo

Fomentar que el cumplimiento y uso de las medidas y condiciones reguladas en la normativa del sector, así como la normativa interna de la Entidad permita la igualdad de oportunidades y la conciliación de los tiempos.

Fomentar la conciliación del tiempo familiar, personal y laboral maximizando la eficiencia en el uso del tiempo laboral, haciendo efectivas las medidas y herramientas que a tal efecto se dispongan y/o pacten en la Entidad.

7.1.8 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

CaixaBank promueve la conciliación de la vida profesional y personal, entendida como la forma a través de la cual cada persona se organiza para afrontar sus propios desafíos individuales y empresariales en las diferentes facetas de sus vidas.

Los valores de respeto a la diversidad y a la Igualdad de oportunidades se pusieron de manifiesto en el Protocolo de Igualdad y Conciliación de CaixaBank de diciembre del 2007, y se refrenda con este plan de igualdad.

A este plan de igualdad se adjunta como Anexo 1 el protocolo de conciliación.

Asimismo, se visualiza el compromiso de la Entidad para fomentar la compatibilidad entre el desarrollo profesional y la vida familiar y personal, adaptándose así a las necesidades de las personas que trabajan en esta Entidad, muestra de la diversidad de la sociedad actual.

El objetivo, es continuar con la política de mejora continua, impulsar el uso responsable de las medidas de conciliación, fomentando la política de corresponsabilidad en Caixabank y en las personas que trabajan en ella.

7.1.9 Prevención de acoso y otras medidas de solución de conflictos (la mediación)

CaixaBank cuenta desde septiembre del 2008, con un Protocolo pactado con la RLT, para la prevención, trato y eliminación del Acoso Sexual, Laboral y por razón de género. Y se refrenda con la firma de este Plan de Igualdad.

A este plan de igualdad se adjunta como Anexo 2 el nuevo protocolo de prevención, tratamiento y eliminación del acoso, así como otras medidas de solución de conflictos (mediación) en CaixaBank.

En su implantación cuenta con personas expertas externas y de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores. Además, establece unas vías específicas de denuncia (mail, teléfono etc....) que velan por la confidencialidad y resolución de los procesos iniciados.

El objetivo es el de continuar con el proceso de mejora continua, velando por la prevención y eliminación del Acoso Sexual, Laboral y por razón de sexo, así como otras medidas de solución de conflictos (la mediación).

7.1.10 Parejas de hecho

En septiembre del 2008 se firmó el Protocolo de Igualdad para parejas de hecho o uniones estables de pareja, que recoge la regulación de dichas figuras, así como los derechos que se les reconocen y se refrenda con la firma de este Plan de Igualdad. Dicho protocolo se adjunta como Anexo 3 al presente acuerdo.

7.1.11 Violencia de Género

CaixaBank y la representación sindical firmante de este Plan, manifiestan su rotundo rechazo a cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Se activarán medidas para velar por la protección de datos personales y centro de destino de la trabajadora víctima de violencia de género.

Los derechos y medidas establecidos para víctimas de violencia de género serán de aplicación una vez que la Entidad tenga conocimiento fehaciente de la situación, mediante la aportación de alguno de los documentos legales que acrediten tal condición, por medio de:

- Orden de protección, medida cautelar o copia autentificada por la secretaría judicial de la protección o de la medida cautelar.
- Sentencia de cualquier orden jurisdiccional de protección que declare la situación de violencia de género.
- Informe de los Servicios Sociales de la Administración pública autonómica o local.
- Informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.

Cualquier referencia a las víctimas de violencia de género (VVG) realizada en el presente Plan de igualdad o sus anexos se hará extensiva a las víctimas de violencia sexual (VVS) que sean oficialmente reconocidas conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

7.2 Objetivos cuantitativos

7.2.1 Representatividad de mujeres y hombres

La presencia de mujeres y hombres proporciona riqueza a los equipos, nuevas formas de hacer que contribuyen al buen funcionamiento de la Entidad. Y específicamente, la representatividad de la mujer hoy es una realidad en CaixaBank y la pirámide demográfica segmentada por sexo así lo demuestra.

A nivel general, CaixaBank tiene una equilibrada distribución de la plantilla por sexo, siendo la distribución de la misma a diciembre de 2021, un 56% de mujeres y un 44% de hombres.

A nivel agregado, el conjunto del equipo directivo de CaixaBank, sigue una buena tendencia respecto a la representatividad de ambos sexos. Se entiende a estos efectos por equipo directivo a todos los cargos de responsabilidad a partir de la subdirección de oficinas A y B en toda la red comercial y direcciones de función en servicios centrales y territoriales hasta dirección general de la Entidad.

A fin de fomentar una mayor presencia de las mujeres en los equipos directivos de CaixaBank y de conformidad con los objetivos marcados en el presente Plan, tenemos el compromiso de alcanzar de forma progresiva la presencia o composición equilibrada de la mujer en este conjunto. Nuestro objetivo es velar por alcanzar un 43% de mujeres en los niveles referenciados a fecha de fin de vigencia del Plan de Igualdad.

Se establece también como objetivo mejorar la posición de las mujeres en las direcciones de Banca Privada y Empresas. El seguimiento de la tendencia, así como de aquellas funciones donde hay una menor representatividad, se realizará semestralmente en el seno de la Comisión de Igualdad, donde se podrán plantear iniciativas tendentes a mejorar los indicadores.

7.2.2 Política de Compensación

CaixaBank aplicará criterios objetivos y transparentes para fijar la retribución de sus empleadas y empleados a través de la regulación del convenio colectivo y de los acuerdos internos, entre otros, sistema de clasificación de oficinas, carreras por antigüedad, carreras profesionales específicas, y otros pactos internos.

Continuar con una política retributiva que garantice la ausencia de discriminación por cualquier razón establecida en la Ley y especialmente por razón de género. Dicha política está basada en contribución y evaluada con procesos transparentes y objetivos. Se establecerán mecanismos para que no se produzcan discriminaciones en la retribución variable que establezca la Entidad, dando respuesta a las posibles incidencias en un plazo máximo de 3 meses.

7.2.3 Elaboración de un cuadro de mando, para el seguimiento periódico de los objetivos generales del Plan de Igualdad.

8 Medidas de igualdad

8.1 Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades

Denominación	**Medida 1. Divulgar los principios de igualdad y el compromiso de la Entidad a través de canales formales actuales y cualquier otro ámbito/canal que se pueda habilitar a tal efecto**
Plan de actuación	Actualización del portal Wengage en PeopleNow y creación del canal de noticias Diversidad Wengage.
Responsable	Cultura y Diversidad
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visualizaciones en el portal Wengage

Denominación	**Medida 2. Divulgar el valor de la diversidad en cualquier ámbito**
Plan de actuación	Desarrollo e impulso del programa Wengage, el programa transversal de diversidad desarrollado por personas de todos los ámbitos de CaixaBank, donde fomentamos y visualizamos la meritocracia, la igualdad de oportunidades y la diversidad en todas sus dimensiones. La RLT podrá participar conociendo las acciones que se vayan implementando y elevando iniciativas que se presentarán al Comité de Seguimiento de Diversidad.
Responsable	Cultura y Diversidad y RRHH en general
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de iniciativas llevadas a cabo para impulsar el programa y nº de participantes

Denominación	**Medida 3. Influir externamente para conseguir una sociedad libre de estereotipos de género**
Plan de actuación	Publicación externa de la guía de comunicación igualitaria y participación en foros y debates en los que se comparte el programa Wengage y nuestro compromiso con la diversidad.
Responsable	Cultura y Diversidad
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de consultas a la guía de comunicación igualitaria Nº de participaciones en foros y debates

Denominación	**Medida 4. Incluir y fomentar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y procesos de la entidad, y promover una cultura basada en la meritocracia, la igualdad, la diversidad y el respeto a las personas**
Plan de actuación	Desarrollo e impulso del programa Wengage, el programa transversal de diversidad desarrollado por personas de todos los ámbitos de CaixaBank, donde fomentamos y visualizamos la meritocracia, la igualdad de oportunidades y la diversidad en todas sus dimensiones.
Responsable	Cultura y Diversidad y RRHH en general
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de iniciativas llevadas a cabo para impulsar el programa

Denominación	**Medida 5. Contribuir a romper los estereotipos de género establecidos**
Plan de actuación	Publicación y difusión de la Guía de comunicación igualitaria, así como desarrollo y lanzamiento de un nuevo curso de sesgos inconscientes para toda la plantilla.
Responsable	Cultura y Diversidad, Formación / permanente
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas desglosadas por género que han realizado el curso de sesgos inconscientes Nº de visualizaciones de la publicación de la Guía de comunicación igualitaria

Denominación	**Medida 6. Dar visibilidad a las mujeres que forman parte de la organización**
Plan de actuación	Publicación de contenidos, a nivel interno y externo, que dan visibilidad a las mujeres referentes de CaixaBank. También participación de las mismas, de diferentes sectores, roles, etc., en eventos y charlas.
Responsable	Cultura y Diversidad, Comunicación Interna, Comunicación Externa, Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de publicaciones internas y externas Nº de eventos y charlas en los que se ha participado

Denominación	**Medida 7. Impulsar la creación de equipos diversos, transversales e inclusivos reconociendo la individualidad y heterogeneidad de las personas y eliminando cualquier conducta excluyente y discriminatoria**
Plan de actuación	Módulo de formación en diversidad e igualdad de oportunidades en los programas de desarrollo directivo. Publicación en el canal directivo de la Guía Plan de Igualdad, con los principios del plan y las principales medidas contempladas.
Responsable	Cultura y Diversidad
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de directivos que han realizado la formación desglosados por género Nº de visitas de la publicación de la Guía del Plan de Igualdad en el Canal Directivo

Denominación	**Medida 8. Promover acciones y medidas de sensibilización y cambio social**
Plan de actuación	Curso para toda la plantilla de sesgos inconscientes. Guía de comunicación igualitaria. Publicaciones mensuales en PeopleNow en materia de igualdad y diversidades.
Responsable / calendario	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter mensual y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas desglosadas por género que han realizado la formación de sesgos inconscientes Nº de publicaciones en materia de igualdad y diversidades
Denominación	**Medida 9. Seguir potenciando la figura de los gestores territoriales de igualdad, con el objetivo de apoyar los distintos proyectos en esta materia**
Plan de actuación	Red de agentes de igualdad con reuniones trimestrales donde se comparten novedades, buenas prácticas, proyectos e iniciativas.
Responsable	Cultura y Diversidad, RRHH general
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de reuniones con los agentes de igualdad. Nº de gestores de igualdad por territorio/género

8.2 Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa

Denominación	**Medida 1. Mantenimiento del manifiesto de diversidad como compromiso explícito de la Dirección**
Plan de actuación	Esta publicado en PeopleNow y en nuestro portal corporativo externo, tanto para clientes como stakeholders.
Responsable	Cultura y Diversidad / permanente
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visitas al manifiesto de diversidad

Denominación	**Medida 2. Divulgar el valor de la igualdad y la diversidad entre todas las personas, instituciones, empresas y organismos con los que se relaciona la entidad, promoviendo una cultura basada en el respeto a las personas**
Plan de actuación	En los foros y actos en los que acudimos compartiremos y pondremos en valor nuestro programa Wengage. Además, de buscar ser reconocidos por nuestras políticas de igualdad y programas de diversidad tanto a nivel nacional como internacional.
Responsable	Cultura y Diversidad
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de publicaciones de contenido Wengage en portal corporativo Nº de foros y actos a los que se acude poniendo en valor el programa Wengage

Denominación	**Medida 3. Continuar con la política de compromiso social que tiene la Entidad a través de la Obra Social y de los programas de voluntariado con perspectiva de género**
Plan de actuación	Desde el voluntariado se han realizado actividades relacionadas con la diversidad: mes de la diversidad en 2021 (mes temático de voluntariado CaixaBank con charlas y actividades sobre diversidad; además en 2022 se ha cerrado una colaboración de voluntariado con la Fundación Quiero Trabajo, que promueve la inclusión laboral de mujeres en riesgo de exclusión social)
Responsable	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Actividades anuales • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de actividades de voluntariado relacionadas con la diversidad

Denominación	**Medida 4. Posicionar CaixaBank como entidad comprometida con la diversidad e igualdad, fomentando el valor de la diversidad y la igualdad en la sociedad**
Plan de actuación	En los foros y actos en los que acudimos compartiremos y pondremos en valor nuestro programa Wengage. Además, de buscar ser reconocidos por nuestras políticas de igualdad y programas de diversidad tanto a nivel nacional como internacional.
Responsable	Cultura y Diversidad
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de publicaciones de contenido Wengage en portal corporativo Nº de foros y actos a los que se acude poniendo en valor el programa Wengage

Denominación	**Medida 5. Contribuir a romper estereotipos de género establecidos, así como eliminar cualquier conducta excluyente y discriminatoria**
Plan de actuación	Curso para toda la plantilla de sesgos inconscientes. Guía de comunicación igualitaria. Publicaciones mensuales en PeopleNow en materia de igualdad y diversidades.
Responsable	Cultura / mensual y permanente
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter mensual y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas y desglose por género que han realizado la formación de sesgos inconscientes Nº de publicaciones en materia de igualdad y diversidades

8.3 Comunicación, imagen y lenguaje

Denominación	**Medida 1. Publicitar el Plan de Igualdad en la Intranet de CaixaBank, quedando de forma permanente en la web de Igualdad de oportunidades, para impulsar su divulgación y conocimiento de toda la plantilla**
Plan de actuación	Actualmente disponemos de la información relativa a Igualdad tanto en el Portal de Wengage como en la Intranet (Trabajar Aquí Compensa), ambas fuentes son actualizadas cuando corresponde. El plan de Igualdad se encuentra publicado permanentemente en el Portal de Wengage.
Responsable	Cultura y Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº visitas al Plan de Igualdad

Denominación	**Medida 2. Las comunicaciones referidas en la medida 1 se harán llegar a las personas que estén ausentes de la Entidad por uso de excedencia especialmente protegida y se informará mediante los canales establecidos al efecto a la nueva plantilla**
Plan de actuación	Actualmente disponemos de la información relativa a Igualdad tanto en el Portal de Wengage como en la Intranet (Trabajar Aquí Compensa), ambas fuentes son actualizadas cuando corresponde. El plan de Igualdad se encuentra publicado permanentemente en el Portal de Wengage.
Responsable	Cultura y Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº visitas al Plan de Igualdad

Denominación	**Medida 3. Se potenciará el uso de una comunicación igualitaria e inclusiva, dándose a conocer la guía de comunicación igualitaria**
Plan de actuación	Cada año se lanza una noticia para darla a conocer. En 2021 incluso se han lanzado 4 podcast en PeopleNow de la Guía de Comunicación Igualitaria. Además, también se lanza la formación de sesgos inconscientes.
Responsable	Cultura y Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente, anualmente se lanzan noticias • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de acciones para dar a conocer la guía de comunicación igualitaria Nº de personas desglosadas por género que han realizado la formación de sesgos inconscientes

Denominación	**Medida 4. Promover la difusión mediante los canales habituales de comunicación (a modo de ejemplo la intranet de empleados) de la Entidad, de los distintos permisos, derechos, y medidas de conciliación existentes.**
Plan de actuación	En el Portal de Wengage existe un apartado específico en materia de conciliación, donde se recogen todas las medidas de conciliación que la plantilla tiene a disposición. Además, en Trabajar aquí compensa, también se recogen y se indica cómo hacer uso de las mismas.
Responsable	Cultura y Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente, actualización ante cualquier cambio • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de noticias en PeopleNow

Denominación	**Medida 5. Se seguirá potenciando el canal o espacio específico de Wengage de igualdad de oportunidades de la intranet para publicitar noticias y buenas prácticas realizadas en la Entidad.**
Plan de actuación	El Portal Wengage está constantemente actualizado atendiendo a nuevas tendencias, recomendaciones o acuerdos laborales. Además, el nuevo portal abraza además de la igualdad de género, otras diversidades.
Responsable	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de noticias en PeopleNow Nº de contenidos relacionados con las buenas prácticas en la igualdad y la conciliación en el Portal Wengage

Denominación	**Medida 6. Motivar a la plantilla para que, dentro de los canales existentes en la Entidad, realice sugerencias o aportaciones en esta materia.**
Plan de actuación	Las noticias que se publican en la Intranet corporativa, tienen la posibilidad de que la plantilla pueda publicar comentarios o bien realizar aportaciones o sugerencias.
Responsable	Comunicación Interna y Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente con la publicación de noticias • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de comentarios en las noticias/contenidos publicados en Wengage

Denominación	**Medida 7. Se fomentará la visualización de mujeres referentes.**
Plan de actuación	Programas de Mentoring femenino, no solamente internos, sino también participación y sponsorización de programas de Mentoring externos o mixtos (interno / externo): Programa Leading Mentoring AED by CaixaBank, Global Mentoring Walk...
Responsable	Cultura y Diversidad, Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter anual • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de iniciativas que promueven la visualización de mujeres referentes Nº de contenidos en PeopleNow sobre mujeres líderes

Denominación	**Medida 8. Asimismo, este objetivo seguirá siendo exigible contractualmente a quienes colaboren con la Entidad en estas materias.**
Plan de actuación	Incorporar esta petición en el Portal de Proveedores
Responsable	Portal de Proveedores
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de proveedores homologados

8.4 Representatividad de mujeres y hombres

Denominación	**Medida 1. Se continuará poniendo en valor la riqueza de los equipos de mujeres y hombres dentro de los programas de desarrollo profesional dirigidos a los equipos directivos.**
Plan de actuación	En los Programas de desarrollo directivo hay un módulo de igualdad de oportunidades en el que se difunde el valor de la diversidad en los equipos para que estos sean más competentes y sostenibles en el tiempo.
Responsable	Cultura, Desarrollo y Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas desglosadas por género que realizan los Programas de desarrollo directivo

Denominación	**Medida 2. Promover y divulgar medidas para conseguir mayor eficiencia de tiempo con el uso de nuevas tecnologías, uso del mail etc...**
Plan de actuación	En la Intranet corporativa, en el apartado de "unirse a la transformación" encontramos publicados de forma permanente tips y buenas prácticas para eficientar el tiempo de trabajo. Además de realizarse una campaña vía publicación de noticia en la Intranet.
Responsable	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visualizaciones del contenido "unirse a la transformación" Nº de noticias con contenido relacionado con nuevas formas de trabajar

Denominación	**Medida 3. Se divulgarán recomendaciones de la gestión eficiente de reuniones a través de una campaña específica.**
Plan de actuación	En la Intranet corporativa, en el apartado de "unirse a la transformación" encontramos publicados de forma permanente tips y buenas prácticas para fomentar las reuniones eficientes y la desconexión digital, el acuerdo de desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo. Además de realizarse una campaña vía publicación de noticia en la Intranet, para dar a conocer el acuerdo y fomentar su cumplimiento.
Responsable	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de contenidos que difunden tips para reuniones eficientes

Denominación	**Medida 4. Promover y divulgar las políticas de igualdad y conciliación con corresponsabilidad de forma transversal a toda la plantilla.**
Plan de actuación	El Portal Wengage y el canal de noticias Wengage está siempre actualizado con toda la información relativa a igualdad y conciliación. Además, la formación de sesgos inconscientes para toda la plantilla facilita esta labor de divulgar. Desde la Comisión de Seguimiento se podrán valorar medidas adicionales para avanzar en la conciliación.
Responsable	Cultura y Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visualizaciones del Portal Wengage Nº de personas desglosadas por género que realizan la formación de sesgos inconscientes Distribución de las medidas de conciliación por género Nº de noticias/contenidos publicados orientados a la corresponsabilidad

Denominación	**Medida 5. Mantener los principios de igualdad de oportunidades en situaciones especialmente protegidas (embarazo de riesgo, bajas maternales…) en todos los procesos de gestión de las personas que en este plan se definen.**
Plan de actuación	Curso Sesgos inconscientes para toda la plantilla, en Virtaula. En el curso se especifican situaciones vinculadas al embarazo, maternidad, paternidad, etc. Difusión del catálogo y fomento del uso de medidas de conciliación, herramienta creada para la certificación efr y que se encuentra en el Portal Wengage
Responsable	Cultura y Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas desglosadas por género que realizan la formación de sesgos inconscientes Nº de descargas del catálogo de medidas de conciliación

Denominación	**Medida 6. Fomentar la participación del sexo menos representado en las convocatorias internas asegurando procesos con ternas diversas desde una perspectiva de género en dichas convocatorias.**
Plan de actuación	En las ternas de procesos de promoción directiva que se llevan a cabo en la Entidad, siempre se contempla por política interna, intentar contar al menos a una persona del sexo menos representado.
Responsable	Talento
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente, con cada terna de procesos de promoción directiva • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	% de mujeres con presencia en las ternas

Denominación	**Medida 7. Se diseñarán acciones que faciliten y apoyen el acceso de las mujeres donde se encuentren infra representadas.**
Plan de actuación	Consolidación de ternas diversas en los procesos de promoción directiva. Por cada terna de 3 personas, siempre que sea posible se presentará a una mujer. Además, contamos con los Premios WONNOW, que este 2022 se ha celebrado la quinta edición. Estos premios reconocen la excelencia académica de las mujeres STEM en su último año de carrera. Las ganadoras anuales entran en CaixaBank como becarias durante 6 meses, en equipos y posiciones vinculados al área STEM (dónde a nivel nacional e internacional, hay menos representación de mujeres).
Responsable	Cultura y Selección
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente, cada vez que hay ternas, y una edición al año de WONNOW • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de ganadoras premios WONNOW Nº de ganadoras premios WONNOW que siguen trabajando en CaixaBank

8.5 Procesos de selección externa

Denominación	**Medida 1. Se seguirá incluyendo la perspectiva de género en los procesos de selección del personal procurando, siempre que sea posible, por la presencia o composición equilibrada de ambos sexos en los grupos de candidatos y candidatas finalistas.**
Plan de actuación	Actualmente ya está definido. Para cada una de las vacantes que se convocan, están definidos los perfiles competenciales, y en Success Factor están tabulados los mismos. En los procesos de selección, se tienen en cuenta estos parámetros para realizar una la selección de forma objetiva. Las convocatorias incorporan la descripción detallada de perfiles y funciones requeridas.
Responsable	Selección
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente en procesos de selección • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número / % de mujeres y hombres por cada función

Denominación	**Medida 2. Se estandarizarán los guiones o modelos de entrevistas para que contengan la información necesaria, relevante y objetiva de la persona referente a la posición o función o condiciones laborales a la que aspira; sin considerar aspectos de contenido sexista, aportando a la valoración aquellos aspectos tales como la gestión del tiempo.**
Plan de actuación	Las personas que llevan a cabo los procesos de selección en Caixabank están cualificadas y certificadas en "selección sin sesgos".
Responsable	Selección
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de guiones de entrevistas estandardizados

Denominación	**Medida 3. Se mantendrán los canales de comunicación que posibilitan que la información llegue en términos de igualdad y diversidad a todos los colectivos, con imágenes no estereotipadas, y no utilizando lenguaje sexista.**
Plan de actuación	Difusión de la guía de comunicación igualitaria y creación de cápsulas de vídeo y podcast internos de la misma, para acercar los contenidos a toda la plantilla de forma ágil y accesible. Creación del genderTEST, una herramienta interna que se puede usar de forma voluntaria y anónima, y que sirve para identificar si una campaña o pieza de comunicación interna o externa está o no libre de estereotipos de género.
Responsable	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente a nivel interno y externo • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de clicks guía de comunicación igualitaria Nº de personas que han utilizado el genderTEST

Denominación	**Medida 4. Se continuarán exigiendo contractualmente los mismos criterios de Igualdad de Oportunidades y respeto a la diversidad a quienes provean o colaboren externamente en los procesos de selección y a las empresas de Trabajo Temporal respecto del personal que las mismas ponen a disposición de CaixaBank.**
Plan de actuación	Respecto a la selección externa, aunque en los procesos de selección externa colaboren distintos HeadHunters, la decisión final de la contratación de la persona la realiza RRHH de Caixabank. Por lo que los criterios de Igualdad de Oportunidades y respeto a la diversidad son los de Caixabank. Se requerirá a proveedores, empresas subcontratadas u otras colaboradoras, que estén obligados por normativa, a cumplir los mismos criterios de igualdad de oportunidades, priorizando la contratación con las empresas que cumplan los requisitos.
Responsable	Gestión y Selección
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número / % de mujeres y hombres seleccionados o contratados.

Denominación	**Medida 5. Siempre que sea posible se dispondrá en los procesos de selección de una terna de al menos un/a candidato/a del sexo menos representado.**
Plan de actuación	En las ternas de procesos de promoción directiva que se llevan a cabo en la Entidad, siempre se contempla por política interna, se procurará al menos a una persona del sexo menos representado.
Responsable	Talento
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente con cada terna de procesos de promoción directiva • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	% de mujeres con presencia en las ternas

Denominación	**Medida 6. Se formará y sensibilizará en materia de igualdad de género a quienes sean responsables de selección de personas.**
Plan de actuación	Curso de sesgos inconscientes impartido a profesionales de RRHH. Se han realizado 3 ediciones, todas ellas con formación de 90 minutos y online, y con buena valoración por parte de los participantes. Se trasladarán los valores de selección de CaixaBank a las empresas proveedoras que colaboren en selección.
Responsable	Cultura y Diversidad, Selección, Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter anual • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de profesionales desglosados por género de RRHH que han realizado el curso de sesgos

8.6 Política de Compensación

Denominación	**Medida 1. Se seguirán comunicando de forma clara y transparente el programa de retribución variable vigente en cada momento, que está basado en principios de no discriminación, rendimiento y cumplimiento de retos u objetivos, así como la compensación total del empleado o empleada, con el fin de contribuir a poner en conocimiento y en valor el resto de compensaciones, aparte de la dineraria, que CaixaBank pone a su disposición.**
Plan de actuación	Cada año se publica el programa de retribución variable, en cuyas bases se expresan los principios de no discriminación. Adicionalmente en la Intranet corporativa, cada persona trabajadora puede consultar su compensación total en el momento en que lo desee de forma inmediata.
Responsable	Recursos Humanos
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de descargas de los documentos de retribución variable Nº de visualizaciones de Mi Compensación Total

Denominación	**Medida 2. La política retributiva en materia de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, se aplicará en los términos establecidos por la Entidad, con estricta observancia del principio de igualdad de trato y no discriminación. Así, no se reducirán sus importes con motivo de la suspensión de la relación laboral que sigue al nacimiento, adopción, guarda legal o acogimiento de un hijo o hija, los periodos de baja relacionados con el embarazo, ni tampoco por ausencias por riesgo durante el embarazo o cuidado de/la menor lactante.**
Plan de actuación	Esta aplicación es conocida en toda la Entidad, pues se recoge en el mismo Plan de Igualdad publicado en el Portal Wengage, en caso de alguna casuística en la que por error no se haya aplicado, se ha corregido al detectarla y verificar la incidencia. Asimismo, lo descrito se publicitará en las bases publicadas.
Responsable	Recursos Humanos
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas que se han encontrado en suspensión, IT relacionada con embarazo ni ausencias por riesgo de embarazo o cuidado del menor lactante Nº de situaciones detectadas y nº de corregidas si fuera el caso

Denominación	**Medida 3. Quienes sean responsables de la distribución de la Retribución salarial, complementos salariales y percepciones extrasalariales, deberán recibir indicaciones claras que eviten prejuicios en los anteriores supuestos.**
Plan de actuación	Mismo Plan de Actuación que se determine en la Auditoría Retributiva. El Plan de Igualdad es conocido por el departamento correspondiente, quien lo aplica con rigor durante todo el año, y sobre todo en el momento de asignar los complementos salariales y percepciones extrasalariales.
Responsable	Compensación y RRHH
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Auditoría Retributiva. Nº de managers que han recibido criterios de no discriminación en cuanto a la distribución de la retribución y complementos salariales y percepciones extrasalariales

Denominación	**Medida 4. En caso de detectarse incidencias en el cobro de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, se garantizará el establecimiento de vías de comunicación y corrección en su caso siempre velando por la resolución de la incidencia en el plazo máximo de tres meses.**
Plan de actuación	Cuando se detecta alguna incidencia, esta es analizada y resuelta por parte de Recursos Humanos, aplicando los principios por los que vela el Plan de Igualdad.
Responsable	Recursos Humanos
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de incidencias no resueltas más allá de los 3 meses

8.7 Procesos de Desarrollo y Promoción

Denominación	**Medida 1. Se seguirá considerando la perspectiva de género en los procesos de promoción interna. Las candidaturas se considerarán en relación a principios de mérito, objetividad, capacidad y de adecuación persona-puesto, dentro de un marco de igualdad y ausencia de discriminación, velando por la presencia o composición equilibrada de ambos sexos en las candidaturas finalistas, siempre que la bolsa de candidatos y candidatas potenciales contenga como mínimo dicha proporción.**
Plan de actuación	- Curso de sesgos inconscientes impartido a profesionales de RRHH. Se han realizado 3 ediciones, todas ellas con formación de 90 minutos y online, y con buena valoración por parte de los participantes. - Consolidación de ternas diversas en los procesos de promoción directiva. Por cada terna de 3 personas, siempre se presenta a una del sexo menos representado. - Diversidad en el Comité de Talento.
Responsable	Cultura y Diversidad, Selección, Desarrollo, Talento
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personal de RRHH desglosado por género que ha realizado el curso de sesgos inconscientes

Denominación	**Medida 2. Se seguirá incluyendo en los programas de desarrollo directivo los principios de igualdad de oportunidades, así como formación en el uso de herramientas que ayuden a mejorar la eficiencia del tiempo de trabajo: gestión de agenda, de reuniones, uso de nuevas tecnologías, etc..**
Plan de actuación	- Módulo de formación en diversidad e igualdad de oportunidades en los programas de desarrollo directivo. - Cursos en Virtaula, en el catálogo de autoformación, de: Gestión del tiempo, Liderazgo inclusivo… - Se reforzará el mensaje a los managers sobre la Guía Plan de Igualdad, con los principios del plan y las principales medidas contempladas + protocolo conciliación. - Se reforzará el mensaje a los managers sobre Acuerdo de Desconexión Digital y Uso eficiente del tiempo de trabajo -Se reforzará el mensaje a los managers sobre el Acuerdo de junio de 2020 sobre límites a la formación - Los refuerzos se harán por los canales habilitados al efecto
Responsable	Formación, Cultura y Diversidad, Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas desglosadas por género que han realizado Programa de desarrollo directivo Nº de managers que han recibido el refuerzo de mensaje sobre la Guía de Plan de Igualdad, Acuerdo de Desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo, y Acuerdo de junio de 2020, a través de los canales habilitados

Denominación	**Medida 3. Se efectuará un seguimiento semestral de la tendencia de las promociones al equipo directivo de la Entidad por cobertura y nombramientos.**
Plan de actuación	En los indicadores facilitados a la RLT semestralmente hay un apartado relativo a las promociones de ese semestre desagregado por género y segmento.
Responsable	Talento
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. • Seguimiento: Semestral el 30 de octubre de cada año con fecha de referencia de datos de 30 de junio de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de promociones a equipo directivo desagregado por género y segmento

Denominación	**Medida 4. Los programas de desarrollo mantendrán el criterio de no discriminación por motivos de ausencias por suspensión de la relación laboral que sigue al nacimiento de un hijo o hija, adopción, guarda legal o acogimiento, ni tampoco por ausencias por periodos de baja relacionados con el embarazo, por riesgo durante el embarazo o cuidado de/la menor lactante.**
Plan de actuación	En Caixabank la plantilla con relación laboral suspendida por los motivos indicados, tienen derecho a solicitar la continuidad en los Programas de Desarrollo. Además, la plantilla ausente por un largo periodo por motivos indicados en la medida tiene garantizada la posibilidad de realizar su formación. El Acuerdo Laboral de 23 de junio de 2020 prevé que para las personas que se reincorporan después de una ausencia de larga duración se procurará definir la planificación de la formación pendiente identificando la prioridad de las acciones formativas a realizar, ampliando si procede, el ámbito temporal del aula de continuidad.
Responsable	Talento + Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Cuando se dé una de las situaciones descritas de suspensión • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número de personas desagregadas por género que solicitan la continuidad ante las situaciones de conciliación descritas en la medida, con el fin de fomentar la corresponsabilidad.

Denominación	**Medida 5. Se promoverán acciones y programas de desarrollo que refuercen el rol de la mujer en la Entidad (a modo de ejemplo las del actual proyecto Wengage).**
Plan de actuación	Programas de Mentoring femenino en las territoriales donde los indicadores de mujeres en posiciones directivas aún tienen mucho recorrido de mejora. Desayunos con talento en las territoriales: iniciativa que tiene lugar varias veces al año y en la que se reúnen directivos/as con mujeres pre-directivas.
Responsable	Cultura y Diversidad, Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente, varias veces al año • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de programas de mentornig femenino + descripción de los programas Nº de desayunos con talento en las territoriales Nº de participantes a los desayunos con talento distribuido por género

Denominación	**Medida 6. Se realizarán programas de acompañamiento en el desarrollo profesional.**
Plan de actuación	Programas de Mentoring femenino, no solamente internos, sino también participación y sponsorización de programas de Mentoring externos o mixtos (interno / externo): Programa Leading Mentoring AED by CaixaBank, Global Mentoring Walk...
Responsable	Cultura y Diversidad, Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter anual • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de participaciones en programas de Mentoring externos Nº de participaciones en programas de Mentoring interno Nº de participaciones en programas de Mentoring mixto

Denominación	**Medida 7. Se facilitará que aquellas personas que haciendo uso de alguna medida de conciliación, de maternidad o paternidad, se ausenten del ámbito laboral de forma planificada por un período superior a cuatro meses consecutivos puedan a su retorno continuar su desarrollo profesional en la Entidad.**
Plan de actuación	Para las personas que se encuentran ausentes bien por motivos de conciliación o de IT por un período superior a cuatro meses consecutivos están previstas las siguientes medidas: 1) Tienen acceso a la plataforma virtual de formación para poder realizar las distintas formaciones. 2) Tanto en los casos de formación normativa como en los casos de formación necesaria para la percepción del Bonus, una vez se reincorporan a la Entidad, se les asigna la formación correspondiente que se ha convocado durante su ausencia. 3) Además, la plantilla ausente por un largo periodo por motivos indicados en la medida tiene garantizada la posibilidad de realizar su formación. El Acuerdo Laboral de 23 de junio de 2020 prevé que para las personas que se reincorporan después de una ausencia de larga duración se procurará definir la planificación de la formación pendiente identificando la prioridad de las acciones formativas a realizar, ampliando si procede, el ámbito temporal del aula de continuidad.
Responsable	Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número de formaciones asignadas a personas que se reincorporan tras haber disfrutado de alguna medida de conciliación

Denominación	**Medida 8. Se realizarán entrevistas, en los casos de salida voluntaria de la función o de la Entidad con el fin de detectar los motivos de las mismas, y especialmente prevenir razones del puesto que dificulten la voluntad de promocionar por parte de otras personas de la Entidad. De los resultados globales de estas entrevistas se dará traslado a la Comisión de Seguimiento.**
Plan de actuación	Se realizarán entrevistas de salida de la Entidad o de la función, en la cual se recogen distintos campos tales como: motivos, carga de trabajo, beneficios sociales, reconocimiento, posibilidades de desarrollo, mejora de formación...
Responsable	Selección
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Cuando hay salidas • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número de entrevistas realizadas con motivo de las situaciones identificadas en la medida

Denominación	**Medida 9. Se visualizarán las mujeres en posiciones directivas.**
Plan de actuación	Programas de Mentoring femenino, no solamente internos, sino también participación y sponsorización de programas de Mentoring externos o mixtos (interno / externo): Programa Leading Mentoring AED by CaixaBank, Global Mentoring Walk...
Responsable	Cultura y Diversidad, Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter anual • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de participaciones en programas de Mentoring externos % de mujeres directivas en los órganos directivos de la entidad

Denominación	**Medida 10. Se velará porque el personal a cargo de los procesos de promoción y del diseño de itinerarios internos de promoción profesional está informado de la política de igualdad de la Entidad.**
Plan de actuación	Curso de sesgos inconscientes impartido a profesionales de RRHH. Se han realizado 3 ediciones, todas ellas con formación de 90 minutos y online, y con buena valoración por parte de los participantes.
Responsable	Cultura y Diversidad, Selección, Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter anual • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de profesionales de RRHH desglosados por género que han realizado el curso de sesgos inconscientes

Denominación	**Medida 11. En el seno de la Comisión de seguimiento se podrán proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad respecto a los proyectos de desarrollo y promoción.**
Plan de actuación	En la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, si se identifica alguna medida que pueda colaborar en el fomento de la igualdad en materia de desarrollo y promoción, podrá proponerse y estudiarse. Se convocarán las reuniones necesarias de la Comisión de Seguimiento para analizar las propuestas.
Responsable	Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de propuestas que se han planteado en la Comisión de Seguimiento Nº de propuestas de las anteriores que se han estudiado

8.8 Planes de formación

Denominación	**Medida 1. En los programas institucionales de formación se seguirá incluyendo, desde los planes de acogida de nuevos empleados y empleadas a los planes directivos, módulos específicos orientados a incorporar en las prácticas profesionales los principios de Igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto e inclusión de la diversidad.**
Plan de actuación	Dentro de la formación diseñada para los empleados de nueva entrada, está prevista la formación básica en el Código Ético. Por otro lado, existen clips formativos en diversidad, igualdad... Está previsto abordar un curso nuevo en relación a la nueva Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.
Responsable	Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Cuando hay nuevas entradas • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número de actividades formativas realizadas en la Entidad en estas materias. Nº de personas de nueva entrada Nº de personas formadas

Denominación	**Medida 2. Se incorporará en la web de nuevas incorporaciones y en el pack de bienvenida de los nuevos empleados o empleadas el presente Plan de Igualdad.**
Plan de actuación	Aprovechar *CaixaBank First Experience* que se realiza para todas las nuevas incorporaciones donde además de las diferentes ponencias y presentaciones que se realizan se incorpore el Plan de Igualdad y anexos.
Responsable	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Incorporar el Plan de Igualdad en el Pack de Bienvenida para las nuevas incorporaciones.

Denominación	**Medida 3. Se fomentará el uso de los canales virtuales como una herramienta útil para facilitar la conciliación y uso de los tiempos. Asimismo, facilitando el acceso a dichos cursos por parte de las personas que se encuentren en situaciones especialmente protegidas. Se planificará la formación con el fin de minimizar los desplazamientos siempre que sea posible.**
Plan de actuación	Actualmente implantado. Existe una plataforma virtual para la formación que funciona 24 horas al día todos los días de la semana. Por otro lado, y con más intensidad tras la pandemia, actualmente la mayor parte de los cursos se realizan de forma ONLINE evitando todo tipo de desplazamientos y facilitando la conciliación. *En estudio: formato de formación híbrida: presencial y a través de Webinar, para minimizar los desplazamientos. El Acuerdo laboral de 23 de junio de 2020 establece límites para la planificación eficiente de la formación en CaixaBank
Responsable	Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número de accesos en los cursos y % de avance y cumplimiento en los mismos, de las personas que se encuentran en situaciones especialmente protegidas. Nº de personas en situaciones especialmente protegidas (víctimas reconocidas de violencia de género y víctimas de violencia sexual)

Denominación	**Medida 4. Se facilitará formación a las personas que se incorporen después de una suspensión de contrato por motivos de conciliación.**
Plan de actuación	Totalmente implantado.
Responsable	Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente cuando haya reincorporación por estos supuestos • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número de formaciones a personas trabajadoras incorporadas tras suspensión de contrato por motivos de conciliación. Nº de personas que se han reincorporado tras una suspensión de contrato por motivos de conciliación

Denominación	**Medida 5. En la convocatoria de exámenes, se tendrán en cuenta siempre que sea posible las situaciones en las que haya medidas de Conciliación. En los supuestos en que no se pueda contemplar se establecerán medidas de regularización.**
Plan de actuación	Procedimiento ya definido en la entidad. cuando se envíe una convocatoria para realizar un examen, en la misma convocatoria se facilitará a la persona distintas alternativas. De tal manera que, si alguien no puede acudir a un examen en una fecha u hora concreta, existe una flexibilidad para poder acudir en otra distinta que le permita conciliar. De esta medida se dará traslado a la Comisión de Seguimiento de Formación.
Responsable	Formación / ante convocatorias de exámenes
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Ante convocatoria de exámenes • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de medidas excepcionales (distintas alternativas a convocatorias ordinarias) adoptadas por plantilla con medidas de Conciliación.

Denominación	**Medida 6. Se realizarán acciones formativas en competencias en las que se observe mayor desequilibrio.**
Plan de actuación	En desarrollo actualmente. Está prevista su implantación para el año 2023, dentro del programa *Development by Skills*.
Responsable	Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Cuando se implante el programa Development by Skills previsto antes del Antes del 31 de diciembre de 2023. En continua detección • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número de acciones formativas. Competencias en las que se ha detectado mayor desequilibrio

Denominación	**Medida 7. En todo programa formativo impartido se propiciará la participación equilibrada de género.**
Plan de actuación	Se propicia la participación equilibrada de género en las convocatorias y diseño de todos los programas de formación.
Responsable	Cultura y Diversidad, Formación/ permanente
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	% de participación de mujeres y hombres en los programas formativos

Denominación	**Medida 8. Se realizarán actividades dirigidas a mujeres para potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.**
Plan de actuación	Programas de Mentoring femenino interno.
Responsable	Cultura y diversidad, y Desarrollo
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Durante todo el año hay actividades • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de mujeres que han participado en el programa de mentoring femenino Nº de programas de mentorings femeninos + descripción de los programas

8.9 Condiciones de trabajo

Denominación	**Medida 1. Se impulsará una comunicación transversal, clara y transparente sobre la importancia de la conciliación del tiempo familiar, personal, y laboral.**
Plan de actuación	Tanto en el Portal de Wengage como la Intranet (Trabajar Aquí Compensa), se dedicará mucho esfuerzo para que toda la plantilla pueda conocer de forma clara y sencilla la política de conciliación de la entidad, las medidas, etc. Entre otros: Plan de Igualdad, Protocolo de Conciliación, Protocolo de Parejas de Hecho, Acuerdo de desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo, Acuerdo sobre límites y racionalización de la formación...
Responsable	Cultura y Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de publicaciones en los Portales y acciones llevadas a cabo por la Entidad en este ámbito. Nº de visitas realizadas a estas publicaciones

Denominación	**Medida 2. Mantener actualizada la información en la intranet de las medidas y condiciones de aplicación en CaixaBank que estén a disposición de los empleados y empleadas con el fin de facilitar sus posibilidades de conciliación laboral, familiar y personal de la gestión de los tiempos.**
Plan de actuación	En el Portal de Wengage se mantendrá la publicación del Protocolo de Conciliación. Entre otros: Plan de Igualdad, Protocolo de Conciliación, Protocolo de Parejas de Hecho, Acuerdo de desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo, Acuerdo sobre límites y racionalización de la formación, ... En la Intranet (Trabajar Aquí Compensa) se describen los requisitos y cómo utilizar las medidas de conciliación.
Responsable	Cultura y Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de actualizaciones llevadas a cabo

Denominación	**Medida 3. Se potenciarán las reuniones a distancia por los medios establecidos por la Entidad.**
Plan de actuación	CaixaBank acordó en 2020 con la RLT un protocolo de desconexión digital y reuniones eficientes que recoge el objetivo de potenciar el uso de herramientas colaborativas.
Responsable	Recursos Humanos
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	% de plantilla que utiliza herramientas colaborativas

Denominación	**Medida 4. Se promoverán políticas activas en materia de desconexión digital.**
Plan de actuación	CaixaBank acordó en 2020 con la RLT un protocolo de desconexión digital que recoge numerosas medidas que fomentan la desconexión. Desde Recursos Humanos se ha transmitido el mensaje en numerosas ocasiones para que llegue a toda la plantilla. Y el acuerdo laboral se mantendrá publicado y actualizado en el Portal Wengage, así como en otros canales.
Responsable	Recursos Humanos
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visualizaciones ante cada comunicación

Denominación	**Medida 5. Se fomentará el despliegue gradual del trabajo en remoto en SSCC y Direcciones Territoriales, en los términos establecidos en la Entidad. En el seno de la Comisión de seguimiento se analizarán posibles mejoras y otras situaciones o segmentos que puedan ser susceptibles de utilizar esta medida; sin perjuicio de estudiar casuísticas individuales.**
Plan de actuación	Se está desplegando un modelo de trabajo en remoto para los colectivos de SSCC, DT's y SSCC distribuidos. Este modelo de trabajo en remoto está constantemente en análisis y pueden analizarse mejoras o segmentos a incluir (inicialmente sólo estaba previsto para SSCC). En el seno de la Comisión de Seguimiento se informará de las posibles pruebas piloto de trabajo en remoto que vayan a llevarse a cabo. Para todo ello, se tendrá en consideración lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo de Aplicación de Convenio Colectivo 2019-2023.
Responsable	Recursos Humanos
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas que han firmado el acuerdo de trabajo en remoto

Denominación	**Medida 6. Mejora en factores psicosociales**
Plan de actuación	Se creará un grupo de trabajo reducido en el marco de CUSSL, con visión de género, con la finalidad de planificar acciones de mejora de los resultados de la evaluación de factores psicosociales. La evaluación de riesgos de los factores psicosociales se recoge por acuerdo laboral de 28 de abril de 2017.
Responsable	PRL
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de reuniones mantenidas por este grupo de trabajo reducido Nº de acciones implantadas

8.10 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Denominación	**Medida 1. Actualizar y mantener la información de la web específica de Igualdad y Conciliación, vigente actualmente en la intranet.**
Plan de actuación	Actualmente disponemos de la información relativa a Igualdad y Conciliación tanto en el Portal de Wengage como en la Intranet (Trabajar Aquí Compensa), ambas fuentes son actualizadas cuando corresponde.
Responsable	Cultura y Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de actualizaciones llevadas a cabo

Denominación	**Medida 2. Difundir las buenas prácticas, garantizando el libre acceso sobre el uso responsable y efectivo de las medidas, que pueden ser usadas tanto por hombres como por mujeres.**
Plan de actuación	En el Portal de Wengage se mantendrá la publicación del Protocolo de Conciliación. En la Intranet (Trabajar Aquí Compensa) se describen los requisitos y cómo utilizar las medidas de conciliación.
Responsable	Cultura y Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visitas al apartado de Conciliación del Portal Wengage Nº de descargas del Protocolo de Conciliación

Denominación	**Medida 3. Se establecerán y publicitarán de forma clara y transparente a toda la plantilla un conjunto de recomendaciones para fomentar las buenas: prácticas de gestión eficiente de las reuniones; prácticas de gestión de las agendas etc...**
Plan de actuación	En la Intranet corporativa, en el apartado de "unirse a la transformación" encontramos publicados de forma permanente tips y buenas prácticas para fomentar las reuniones eficientes y la desconexión digital, entre otros. Se mantendrán publicados los protocolos de desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo y el de racionalización de la Formación
Responsable	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de publicaciones Nº de visitas

Denominación	**Medida 4. Se realizará el seguimiento de la implantación y uso del protocolo de conciliación en la comisión de seguimiento del presente acuerdo.**
Plan de actuación	En los indicadores facilitados semestralmente a la RLT, se incluye la acogida de las medidas de conciliación por parte de la plantilla.
Responsable	Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter semestral • Seguimiento: Anual el 30 de octubre de cada año con fecha de referencia de datos de 30 de junio de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Indicadores enviados semestralmente a la Comisión de Seguimiento con información de utilización de cada medida: nº personas desglosado por género

8.11 Prevención de acoso y otras medidas de solución de conflictos (mediación)

Denominación	**Medida 1. Publicación en apartado destacado en la web específica de Igualdad y Conciliación, con la información detallada sobre el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del Acoso así como otras medidas de solución de conflictos (mediación), y fácil acceso a buzón, teléfonos y direcciones de contacto.**
Plan de actuación	En el Portal de Wengage se reserva un espacio destacado y actualizado con toda la información referente al Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso, cómo activarlo y datos de contacto. Se pondrá a disposición el protocolo en el Portal Wengage, así como en otros canales habilitados
Responsable	Cultura
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visitas

Denominación	**Medida 2. Facilitar en la documentación por los medios establecidos al efecto a los nuevos empleados y empleadas el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso, así como otras medidas de solución de conflictos (mediación).**
Plan de actuación	Adjuntar como anexo al contrato de las nuevas incorporaciones, el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso de la Entidad
Responsable	Selección
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Ante cada nueva incorporación • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de nuevas incorporaciones a las que se le haya facilitado el Protocolo de Acoso

Denominación	**Medida 3. Formación específica para prevenir y eliminar el acoso en la Entidad.**
Plan de actuación	Se pondrá a disposición de la plantilla una formación específica y continua con el objetivo de sensibilizar a la plantilla para prevenir y eliminar el acoso, desde la doble perspectiva del conflicto y la salud, dando a conocer el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso en la entidad
Responsable	Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter anual • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº personas que han realizado la formación Nº de casos de acoso anual desglosado por género y tipología de acoso Nº de mediaciones anual desglosados por género Nº de llamadas a los gestores de acoso

Denominación	**Medida 4. Se mejorará el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso estableciendo otras medidas de solución de conflictos.**
Plan de actuación	Se ha añadido la posibilidad de mediación en el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del Acoso y se contempla la posibilidad de adoptar otras medidas. Para ello existe una subcomisión de prevención de acoso dentro de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con representantes nominativos de igualdad y salud laboral.
Responsable	Relaciones Laborales
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de mediaciones realizadas Nº de nuevas medidas de solución de conflictos adoptadas en su caso Nº de denuncias formales presentadas ante los gestores de acosso

Denominación	**Medida 5. Se continuará facilitando información sin facilitar datos personales de las situaciones al Comité de Seguridad y Salud Laboral, para seguimiento de los indicadores y análisis preventivo.**
Plan de actuación	Se mantendrá un apartado específico en la intranet corporativa o los medios habilitados por CaixaBank para informar a la plantilla. En el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se analizarán las situaciones consideradas como acoso según establece el Protocolo de prevención de acoso por parte de los gestores de acoso, para establecer las medidas preventivas pertinentes
Responsable	Prevención de Riesgos Laborales / Otras Áreas implicadas
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Número de casos analizados en el Comité de Seguridad y Salud Laboral

8.12 Parejas de hecho o uniones estables de pareja

Denominación	**Medida 1. Mantener accesible el Protocolo de igualdad de parejas de hecho o uniones estables de parejas**
Plan de actuación	Disponer de un apartado específico en el Portal de Wengage, dónde se adjunte el acuerdo y se de publicidad a las medidas acordadas.
Responsable	Cultura y diversidad
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visitas

8.13 Violencia de género

Denominación	**Medida 1. Mantener accesibles los datos de contacto de los Gestores de Prevención de Acoso externos en el Portal Wengage**
Plan de actuación	Mantener la publicación en apartado destacado de Wengage con la información detallada sobre el Protocolo de Prevención Acoso Laboral, así como otras medidas de solución de conflictos (mediación), y fácil acceso a buzón, teléfonos y direcciones de contacto.
Responsable	Cultura y diversidad
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de visitas

Denominación	**Medida 2. Mantener accesibles los derechos de víctimas de violencia de género en el Portal Wengage**
Plan de actuación	Disponer de un apartado específico para tal fin en el Portal de Wengage con toda la información necesaria, un recopilatorio de los derechos de las víctimas de violencia de género y la dirección de contacto para el reconocimiento.
Responsable	Cultura y diversidad
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter transversal y permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº visitas

Denominación	**Medida 3. Garantía integral a la libertad sexual**
Plan de actuación	Formación específica para la protección integral contra las violencias sexuales a toda la plantilla
Responsable	Formación
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter anual • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de personas desglosadas por género que han realizado la formación

Denominación	**Medida 4. Se velará por la protección de datos personales y centro de destino de la trabajadora víctima de violencia sexual**
Plan de actuación	La creación de un buzón específico para el reconocimiento de víctima de violencia sexual
Responsable	RRHH
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº de contactos en el buzón

Denominación	**Medida 5. Se velará para que las personas que sean víctimas de violencia de género o víctimas de violencia sexual tengan al alcance las medidas de conciliación adecuadas a su situación**
Plan de actuación	Se publicará en el Portal Wengage las medidas de conciliación específicas del Convenio Colectivo y del Protocolo de Conciliación para las situaciones descritas
Responsable	RRHH
Calendario	• Implantación/Ejecución: Antes del 31 de diciembre de 2023. Carácter permanente • Seguimiento: Anual el 30 de abril de cada año con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de cada año • Evaluación: Una evaluación el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024
Indicadores	Nº personas que han utilizado estas medidas, desglosadas por género

9 Auditoría retributiva

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en CaixaBank la correspondiente Auditoría Retributiva con la finalidad de analizar el sistema retributivo de las mismas, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo, y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

Las conclusiones que se han desprendido de la Auditoría Retributiva llevada a cabo son las siguientes:

Datos Relevantes

- El 13 de octubre de 2020, se publicaron el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro.
- Esta normativa establece que todas las empresas, con más de 50 trabajadores, deben tener un Registro Retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos, que deberá estar en disposición de los representantes sindicales. La norma determina que el periodo temporal de referencia del registro debe ser el año natural.
- Así mismo, CaixaBank está obligada a elaborar un Plan de Igualdad que debe incluir una Auditoría Retributiva, previa al acuerdo del Plan con la comisión negociadora de los Representantes Laborales de los Trabajadores (RLT). Para ello, se debe realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa de acuerdo con las guías y herramientas publicadas por la Administración, con el fin de detectar si existe brecha salarial entre hombres y mujeres en los puestos y funciones equivalentes y establecer los correspondientes planes de actuación para la corrección de las desigualdades detectadas. Se ha constituido una Comisión Negociadora para adaptar el Plan de Igualdad y cumplir con lo legalmente establecido.
- La ejecución de la Auditoría Retributiva se ha realizado con la colaboración del consultor externo EY.

No se han detectado debilidades que requieran planes de acción, al no existir una diferencia superior al 25% según establece la normativa. No obstante, las partes consideran oportuno que en el seno de la Comisión de Seguimiento se analicen anualmente las causas y circunstancias que pudieran explicar las diferencias retributivas totales que, en promedio, pudieran existir entre el global de la retribución reconocida a uno y otro sexo y que, aun siendo inferiores al veinticinco por ciento legalmente previsto, sean superiores a un quince por ciento. En función de este análisis, se podrá establecer un plan de actuación con medidas tendentes a atajar las diferencias detectadas.

Objetivo

El objeto de la Auditoría es la verificación de la razonabilidad del proceso de adaptación de la Entidad a la nueva normativa vigente en materia de igualdad respecto a la valoración de los puestos de trabajo y al registro retributivo.

Se han revisado los siguientes ámbitos:

- Gobernanza: Adecuación del Plan de Igualdad y del Registro Retributivo a la normativa interna y externa.
- Ejecución del Proceso:
  - Valoración de Puestos de Trabajo: verificar su razonabilidad de acuerdo con la normativa vigente.
  - Registro Retributivo: revisar el contenido del registro retributivo acorde con la normativa y su puesta a disposición de la RLT desglosado por sexo y desagregado según normativa.

Auditoría Retributiva: se ha realizado con la colaboración del consultor externo EY aplicando la metodología establecida en la Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género publicada por el Ministerio de Igualdad.

Evaluación de puestos de trabajo

La valoración de los puestos de trabajo de igual valor se ha realizado utilizando una herramienta basada en la matriz de la Guía de Valoración de Puestos publicada por el Ministerio de Igualdad.

Los factores y subfactores utilizados en la matriz han sido adaptados a la actividad de CaixaBank.

La definición y descripción de las funciones de los puestos y los factores y subfactores de contribución utilizados se consideran, en general, razonables.

Conclusiones

CaixaBank ha elaborado un Registro Retributivo completo que cumple con lo establecido en la normativa aplicable en materia de igualdad. El análisis de la Retribución Total entre hombres y mujeres no contiene desviaciones superiores al 25% establecido por la normativa. El diseño de las políticas y procedimientos analizados son acordes al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo con el RD 902/2020, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En base a lo anterior, se han analizado las políticas y procesos de la Entidad que determinan, de manera directa o indirecta, la retribución de las personas trabajadoras (análisis cualitativo).

La revisión no ha puesto de manifiesto la existencia de incidencias o debilidades significativas por encima del 25%.

Asimismo, también se han analizado desde un punto de vista cuantitativo las características de la plantilla, teniendo en cuenta aquellos factores que de manera objetiva podrían explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En base a lo anterior, a continuación, se incluyen las principales conclusiones derivadas de la auditoría retributiva realizada:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

- CaixaBank cuenta con una plantilla equilibrada en cuestión de sexo. Es decir, está representada en un 56,0% por mujeres y en un 44,0% por hombres, sin que ninguno de los dos sexos supere por tanto el 60% del total de la plantilla.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

- CaixaBank, con la finalidad de cumplir con lo establecido en los artículos 4 y 8 del RD 902/2020, ha realizado una valoración de puestos de trabajo que ha dado lugar a 11 niveles de comparación, conforme al valor relativo de los puestos de trabajo y en base a unos factores de contribución definidos y ponderados. Específicamente, en el nivel 11 se han agrupado posiciones que, por sus particulares características, meritan valoración individualizada.
- Dicho sistema de valoración de puestos se ajusta al sistema de puntos que recoge el propio RD 902/2020 en su artículo 8 y considerando los factores presentados en el artículo 4 del mismo Real Decreto, cumpliendo con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad exigidos por la norma.
- Atendiendo al análisis de la distribución de la plantilla en función de los niveles según valoración de puestos, se ha observado que existe cierto desequilibrio en la distribución de sexo en los niveles superiores, identificándose que, a mayor nivel de responsabilidad, existe mayor peso masculino.

Factores analizados en la auditoría que podrían dar lugar a diferencias retributivas:

- Política retributiva general de la Entidad
  - Se ha podido comprobar que CaixaBank cuenta con una Política Retributiva que persigue ofrecer condiciones de remuneración y de beneficios lo suficientemente competitivas para atraer, retener y motivar al mejor talento del mercado, basándose en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y en unas condiciones competitivas de compensación total.
  - Al igual que ocurría con la antigüedad, la edad media de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres (1,13 años) y, asimismo, predominan en el tramo de mayor edad, donde se concentra el 9,4% de la plantilla. Por tanto, se considera que la edad podría ser uno de los posibles factores desencadenantes de diferencias salariales pero, a su vez, también puede suponer una oportunidad teniendo en cuenta que la renovación de esta parte de la plantilla se acontecerá en los próximos años.
  - Aproximadamente el 94% de la plantilla, tanto mujeres como hombres, se concentra entre los rangos entre 35 y mayor de 55 años. Es decir, no se desprende una menor concentración de mujeres o de hombres en etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores.
- Nivel de estudios
  - Atendiendo al nivel educativo, los hombres predominan en el nivel más alto ("Doctorado, Máster o postgrado"), pero unificando ese colectivo con las personas con titulación de Licenciatura, Diplomatura o Grado Universitario, la distribución es prácticamente idéntica a la representatividad en el total de la plantilla. No se observa, por tanto, que las mujeres tengan un mayor nivel educativo que los hombres, ni que exista un reparto desigual en los niveles o áreas de la Compañía con respecto a esta variable, es decir, no es observa que exista sobre cualificación en las mujeres.
- Segregación horizontal
  - En cuanto a la distribución de la plantilla por área y sexo, el 86,9% del total se encuentra en la Dirección General Negocio, donde la distribución entre sexos es equilibrada, y, aunque en otras áreas si que existe mayor desequilibrio (segregación horizontal), la representatividad de las mismas sobre el total de la plantilla es inferior al 4%, no siendo este factor representativo en términos generales.
- Sistema de clasificación profesional de Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorros

- Respecto al análisis de la distribución de la plantilla en función de los grupos profesionales y niveles retributivos del Convenio Colectivo, se ha observado la misma tendencia que en el análisis según valoración de puestos, es decir, que existe cierto desequilibrio en la distribución de sexo, identificándose que, a mayor nivel de responsabilidad, existe mayor peso masculino.
- Ante estos resultados, hay que tener en cuenta que la Entidad pertenece a un sector tradicionalmente masculino que, aunque ha avanzado en la igualdad de sexo equilibrando la presencia de mujeres y hombres en las compañías, continúa teniendo infrarrepresentación femenina en los puestos de mayor nivel o puestos de responsabilidad.
- La antigüedad media de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres, aunque la diferencia no se puede considerar significativa (0,48 años). Asimismo, predominan en el tramo de mayor antigüedad, pero en este tramo se concentra menos de un 5% del total de la plantilla por lo que, a priori, no se considera que la antigüedad pueda ser uno de los factores desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres.
- Se aprecian diferencias a favor de las mujeres para todos los rangos de antigüedad excepto para el rango de antigüedad mayor o igual de 35 años -en el que tan sólo se encuentra el 2,3% de la plantilla-, donde el número de hombres está por encima del doble del de mujeres, en términos absolutos.

- Selección y estabilidad laboral
  - El proceso de selección cuenta con un modelo claro, ordenado y documentado, basado en criterios de eficiencia y transparencia, enfocado en desarrollar el crecimiento profesional del talento interno, maximizar la calidad de los procesos garantizando la confidencialidad y una plena orientación al servicio y generar la mejor experiencia a la persona candidata y al manager. Todo ello, se considera que permite realizar una valoración homogénea que intenta ayuda a cualquier tipo de juicio de valor y de sesgo, entre ellos, el sesgo por razón de sexo.
  - Tanto las altas como las bajas de los últimos tres años han sido prácticamente parejas en número, no encontrándose diferencias significativas, por lo que no se puede considerar que exista sesgo en cuanto al sexo en este punto.
  - Tras el análisis, también se ha observado que existe una importante estabilidad laboral tanto en mujeres como en hombres, destacando que más del 99% de los contratos son indefinidos a tiempo completo.

- Medidas de conciliación y corresponsabilidad

De acuerdo a la normativa legal vigente, también pueden suponer discriminación retributiva por razón de sexo las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la compañía, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

  - CaixaBank, dispone de un "Protocolo de Conciliación", cuyo objetivo es fomentar la conciliación en las distintas áreas de la vida a través de la promoción de buenos hábitos en cuanto a gestión del tiempo.
  - Además, estas medidas son puestas a disposición de toda la plantilla con independencia de su sexo (siempre que cumplan los requisitos de acceso), sin embargo, existen diferencias en el uso de los permisos, siendo superior el uso en el caso de las mujeres, especialmente aquellas directamente relacionadas con el cuidado de menores.
  - Por tanto, se concluye que el uso de los mecanismos de conciliación y en particular las excedencias que no devengan retribución variable, podrían ser un factor desencadenante de desigualdades a favor de los hombres.

- Promoción

El sistema de evaluación por competencias de CaixaBank cuenta con parámetros definidos, lo que permite una valoración homogénea que intenta evitar cualquier tipo de juicio de valor y de sesgo, entre ellos, el sesgo por razón de sexo.

- Registro retributivo

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de sexo, la Entidad cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mèdiana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por trabajos o puestos de igual valor, así como por clasificación según Convenio Colectivo.

Vigencia

La auditoría salarial incluida en el diagnóstico del Plan de Igualdad que ahora se adapta tendrá una vigencia de 1 año conforme a las previsiones contenidas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en relación con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, del mismo día.

La Entidad se compromete a iniciar una nueva auditoría y revisión del registro retributivo de 2022 a partir de la fecha de firma del acuerdo de adaptación del Plan de Igualdad, y durante la vigencia de la auditoria y registro, con el objetivo de que sea analizada una vez consolidada la fusión laboral de ambas entidades (Bankia y CaixaBank) y dentro de la comisión de seguimiento del plan y ajustarlo si fuera necesario por las conclusiones que se deriven de la misma. Salvo que las partes establezcan lo contrario, dicha revisión y auditoría de 2022 tendrá la vigencia del Plan de Igualdad.

10 Anexos al Plan de Igualdad

Se reproducen a continuación, como Anexos del Plan de Igualdad, los siguientes acuerdos:

- Protocolo de Igualdad y Conciliación
- Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso así como otras medidas de solución de conflictos (mediación)
- Protocolo de igualdad para las parejas de hecho o uniones estables de pareja.

Estos acuerdos mantienen su naturaleza y vigencia de origen, e incorporan los cambios o mejoras establecidas en el seno de las diferentes Comisiones de seguimiento y su lenguaje ha sido adaptado a las reglas establecidas en este plan.

11 Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Se establece una Comisión Paritaria de Igualdad que, está constituida por una representación de la Dirección de la Entidad por un lado, y por el otro por una Representación de los sindicatos firmantes o adheridos al presente acuerdo.

Podrán adherirse al presente Acuerdo, los sindicatos presentes en la Entidad y con representatividad según el último proceso electoral.

La composición de la Comisión por la parte social es la siguiente:

a) Todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al presente acuerdo laboral están representadas por una persona designada al efecto.

b) Las organizaciones sindicales que tengan la consideración de sindicato más representativo en el ámbito Estatal o en el ámbito de la Entidad están representadas por una persona más.

c) Las organizaciones sindicales con una representatividad en la empresa superior al 20% asisten con una persona más por cada 10% o fracción, a contar desde ese 20%.

Además, y por acuerdo de ambas partes, la Comisión puede contar con presencia de personas ajenas a la Entidad, especialmente cualificadas, pertenecientes a los ámbitos académico, empresarial, sindical, cultural o social.

La Comisión está presidida por un representante de la Dirección de CaixaBank y se reunirá a petición de la Dirección de CaixaBank o de la mayoría de la representación sindical y, con periodicidad al menos semestral.

En adelante esta comisión se llamará, "Comisión de Igualdad y Conciliación" y tiene las siguientes funciones:

- Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Plan de Igualdad, de la Auditoría Retributiva y su diagnóstico, del Protocolo de Conciliación, del Protocolo para la prevención y tratamiento de los acosos así como otras medidas de solución de conflictos (mediación), y el Protocolo de parejas de hecho o uniones estables de pareja.
- Proposición de las medidas (buenas prácticas), estableciendo en dicha propuesta objetivos y plazos; así como indicadores cuantitativos y/o cualitativos de seguimiento.
- Priorización de las medidas a proponer a corto plazo, medio y largo plazo.
- Seguimiento de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Resolución de incidencias, dudas e interpretaciones del acuerdo.
- Seguimiento de los indicadores con el fin de medir la efectividad de las medidas propuestas por la comisión de acuerdo en relación con los objetivos marcados.
- Se facilitará información y se dará participación, para elevar iniciativas que se presentarán al Comité de seguimiento de Diversidad a través de Focus Group previos a la comisión de seguimiento del Plan
- Seguimiento y avance en el desarrollo de la siguiente Auditoría Retributiva
- Seguimiento de los índices de representatividad de objetivos temporales, así como el establecimiento de nuevos objetivos.

- Inclusión de nuevas medidas que favorezcan la consecución de los objetivos del Plan de igualdad.
- Análisis de los aspectos y medidas que puedan mejorarse o implementase adicionalmente para ayudar a cumplir con los objetivos propuestos
- Análisis de las causas y circunstancias que pudieran explicar las diferencias retributivas totales que, en promedio, pudieran existir entre el global de la retribución reconocida a uno y otro sexo y que, aun siendo inferiores al veinticinco por ciento legalmente previsto, sean superiores a un quince por ciento. En función de este análisis, se podrá establecer un plan de actuación con medidas tendentes a atajar las diferencias detectadas.

Esta Comisión absorbe las funciones establecidas para la comisión de seguimiento del Protocolo de Conciliación. Para las funciones establecidas en la comisión del Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso así como otras medidas de solución de conflictos (mediación), se creará una subcomisión conformada por 2 personas de los tres sindicatos con más representatividad, especializadas en igualdad y/o salud laboral y 1 persona del resto de sindicatos firmantes o adheridos confirme a las reglas de representatividad y comparecencia en reuniones establecida en la Comisión de Seguimiento de Igualdad y conciliación.

12 Seguimiento y evaluación

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá semestralmente de la información necesaria para llevar a cabo su cometido, entre la que se encontrará:

- Representatividad de mujeres y hombres en la plantilla
- Direcciones y segunda responsabilidad por tipología de oficina
- Datos demográficos de plantilla
- Características de la plantilla por agrupación funcional
- Distribución de las medidas de conciliación
- Plantilla con flexibilidad horaria
- Promoción de la plantilla
- Formación

Asimismo, de manera anual se facilitará la siguiente información:

- Resumen de las actuaciones en materia de igualdad
- La señalada en el apartado de política de compensación
- En el ámbito de la equidad retributiva, se comunicará el registro de valores medios de salarios según establece el RD 6/19, o en los términos y alcance que se establezcan legalmente en cada momento en el ET. Actualmente: los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor
- Distribución por género de la plantilla
- Seguimiento de las medidas de Igualdad

Se llevarán a cabo 2 evaluaciones de las medidas e indicadores del Plan de Igualdad, una intermedia el 30 de abril de 2024 con fecha de referencia de datos de 31 de diciembre de 2023, y otra evaluación final a 31 de diciembre de 2024.

Adicionalmente, para el caso concreto de la Auditoría y Registro Retributivo, el 30 de abril de 2023, se llevará a cabo una reevaluación de la auditoría y revisión del registro retributivo correspondiente al ejercicio 2022.

13 Medios y recursos

En cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican los distintos responsables internos y recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación, comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos que resulten necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan durante la vigencia del mismo.

El Plan de Igualdad podrá financiarse también con las ayudas y subvenciones que se establezcan por las autoridades y cualesquiera entidades públicas y privadas cumpliendo con los requisitos que a tal efecto se establezcan por la Ley en cada caso.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados, con antelación suficiente para su análisis, para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente y en un formato que permita un tratamiento adecuado de los datos.
- El/la Responsable de Igualdad será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

14 Calendario de actuaciones

En la descripción de cada medida, se ha definido su periodo de desarrollo. Este Plan de Igualdad se caracteriza por contener medidas que en la mayoría de los casos se consideran medidas con desarrollo continuo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad y, por tanto, medidas transversales, que se comenzarán a ejecutar, una vez que el Plan esté aprobado y registrado.

El plan de actuación tendrá duración hasta diciembre de 2024, coincidiendo con la vigencia del Plan de Igualdad.

En el seno de la Comisión de Seguimiento se irán consensuando las iniciativas, actividades y plazos concretos que permitirán el desarrollo de cada medida.

15 Procedimiento de modificación

El Plan de Igualdad mantendrá su aplicación y vigencia siempre que no se produzcan alteraciones sustanciales en las circunstancias en que el mismo ha sido objeto de negociación, y que su contenido deviniera de difícil aplicación a criterio razonado de las partes. En todo caso, deberá realizarse una revisión del Plan de Igualdad cuando concurra alguna de las circunstancias a las que se refiere el art. 9 del RD. 901/2020 de 13 de octubre.

En tales casos, las partes podrán comunicar dicha circunstancia en el ámbito de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose abrir un nuevo proceso negociador con toda la RLT para lograr la adecuación del Plan al nuevo contexto, realizando las modificaciones oportunas y manteniendo su vigencia y aplicación hasta alcanzar un acuerdo.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación, modificación o revisión de las medidas del Plan de Igualdad, se intentarán resolver en el seno de la propia Comisión de Seguimiento, si bien, en caso de falta de consenso y conflicto entre las partes, se acuerda acudir a los órganos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o la autoridad laboral competente en cada caso.