

# **PLAN DE IGUALDAD CAIXABANK**

En Barcelona, a 24 de enero de 2020

## **REUNIDOS**

Por la Representación empresarial:

- D. Francesc Xavier Coll
- D<sup>a</sup>. Ana Quirós
- D<sup>a</sup>. Irene Mariegas
- D. Francisco Javier Rojas
- D<sup>a</sup>. Núria Escolà

Por la representación de los trabajadores:

CCOO

- D. Ricard Ruiz
- D<sup>a</sup>. Marina Sánchez
- D<sup>a</sup>. Ester Lora
- D<sup>a</sup>. Sara Cutanda
- D<sup>a</sup>. Mayte Pozo

SECB

- D<sup>a</sup>. Begoña Peiró
- D. Fernando Quero
- D<sup>a</sup>. Lucía Dufol
- D<sup>a</sup>. Elena Díaz

U.G.T.

- D<sup>a</sup>. Caterina Llibre
- D<sup>a</sup>. Virginia Madera

SIB

- D. Lluís Llompарт

FEC

- D<sup>a</sup>. Núria Puig-Gros

CGT

- D. Félix Gómez

CIC

- D. Xabier Urquijo

LAB-ELA

- D. Enrique Pérez

## ACUERDAN

La firma de un nuevo Plan de Igualdad, que sustituye al actual.

El presente acuerdo 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 del Real decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo que la modifica, 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 el ámbito europeo, el derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo se regula en diferentes directivas. Así, encontramos este derecho reflejado en la **Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo (76/207/CEE); modificada en el 2002; y posteriormente en la **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 y, por último en la **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).

En nuestro país, este derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo se encuentra regulado ya en el artículo 14 de la Constitución, el 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y más recientemente por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de Marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

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 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 ha producido en las posiciones de DAN que han pasado del 18% en diciembre 2010 al 41,6% en dic. 2019.

Teniendo en cuenta la nueva regulación establecida en el punto 5.4 del presente acuerdo, a 31 de diciembre de 2019 las posiciones directivas pasan a representar un 41,3% () y las mujeres representaban un 55% 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.

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.

## **2. FINALIDAD**

Este Plan de Igualdad está diseñado para que sea una herramienta útil a toda la plantilla de CaixaBank. 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.

Este Plan se rige por los siguientes objetivos generales:

- Alcanzar el principio de igualdad de trato y de oportunidades para todas las empleadas y empleados de CaixaBank fomentando 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 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 la de usos del tiempo.
- Evaluación y seguimiento periódico del Plan de igualdad y de sus medidas.
- Seguimiento de la aplicación 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.
- Promover el principio de Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y sensibilizar a toda la plantilla, a través de la comunicación 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 por igual  
Elaboración de un cuadro de mando, para el seguimiento periódico de los objetivos generales del Plan de Igualdad.
- Reforzar el compromiso de RSC para con su plantilla, garantizando su bienestar y desarrollo profesional, derecho a la conciliación y fomentando el principio de igualdad de oportunidades, promoviendo su participación para lograr estos compromisos.
- Reforzar el rol de las mujeres en la Entidad.

- Sensibilizar e involucrar a toda la plantilla.
- Hacer visible la Diversidad.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de CaixaBank, que deberá respetar los principios y normas contenidos en el mismo.

Entrará en vigor a partir del 24 de enero de 2020.

### **4. 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
- Acoso y otras medidas de solución de conflictos (mediación)
- Parejas de hecho o uniones estables de pareja
- Violencia de género

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 otras:

## 5. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación se expone para cada ámbito indicado, los aspectos relevantes del mismo.

### 5.1. Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades

#### Objetivo

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.

#### Medidas

- Se continuarán divulgando los principios de igualdad y el compromiso de la Entidad a través de los canales formales habilitados a tal efecto.
- Divulgar el valor de la diversidad en cualquier ámbito.
- Influir externamente para conseguir una sociedad libre de estereotipos de género
- 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.
- Contribuir a romper estereotipos de género establecidos .
- Dar visibilidad a las mujeres que forman parte de la organización.

- Impulsar la creación de equipos diversos, transversales e inclusivos reconociendo la individualidad y heterogeneidad de las personas y eliminando cualquier conducta excluyente y discriminatoria.
- Promover acciones y medidas de sensibilización y cambio social.
- Seguir potenciando la figura de los gestores Territoriales de Igualdad, con el objetivo de apoyar los distintos proyectos en esta materia.

## **5.2. Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa**

### Objetivo

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.

### Medidas

- Mantenimiento del Manifiesto de la Diversidad como compromiso explícito de la Dirección.
- 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.
- 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.
- Posicionar CaixaBank como Entidad comprometida con la Diversidad y la igualdad, fomentando el valor de la Diversidad y la igualdad en la Sociedad.
- Contribuir a romper estereotipos de género establecidos, así como eliminar cualquier conducta excluyente y discriminatoria.

### **5.3. Comunicación, imagen y lenguaje**

#### Objetivo

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.

#### Medidas

- Este Pacto de Igualdad se publicitará de forma detallada en la intranet de CaixaBank, publicación que quedará de forma permanente en la web de Igualdad de oportunidades, para impulsar su divulgación y conocimiento a toda la plantilla.
- Estas comunicaciones 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.
- Se potenciará el uso de una comunicación igualitaria e inclusiva, dándose a conocer la guía de comunicación igualitaria.
- 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.
- Se seguirá potenciando el canal o espacio específico de “Igualdad de oportunidades” de la intranet para publicitar noticias y buenas prácticas realizadas en la Entidad.
- Motivar a la plantilla para que dentro de los canales existentes en la Entidad, realice sugerencias o aportaciones en esta materia.
- Asimismo este objetivo seguirá siendo exigible contractualmente a quienes colaboren con la Entidad en estas materias.
- Se fomentará la visualización de mujeres referentes.

### **5.4. Representatividad de mujeres y hombres**

#### Objetivo

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 2019, un 55% de mujeres y un 45% 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 entre un 43% de mujeres en los niveles referenciados en el párrafo anterior a 31 de Diciembre de 2021. A fecha 31 de Diciembre de 2018, el dato era de un 39,9% mujeres y un 60,1% hombres, y a 31 de diciembre de 2019 un 41,3% de mujeres y un 58,7%.

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.

#### Medidas

- 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.
- Promover y divulgar medidas para conseguir mayor eficiencia de tiempo con el uso de nuevas tecnologías, uso del mail etc...
- Se divulgarán recomendaciones de la gestión eficiente de reuniones a través de una campaña específica.
- Promover y divulgar las políticas de igualdad y conciliación con corresponsabilidad de forma transversal a toda la plantilla.

- 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.
- Fomentar la participación del sexo menos representado en las convocatorias internas asegurando procesos con ternas diversas desde una perspectiva de género en dichas convocatorias.
- Se diseñarán acciones que faciliten y apoyen el acceso de las mujeres donde se encuentren infra representadas.

## **5.5. Procesos de Selección Externa**

### Objetivo

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.

### Medidas

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- Se formará y sensibilizará en materia de igualdad de género a quienes sean responsables de selección de personas.

## **5.6. Política de Compensación**

CaixaBank aplica criterios objetivos y transparentes para fijar la retribución fija 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.

### Objetivo

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.

### Medidas

- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

## **5.7. Procesos de Desarrollo y Promoción**

### Objetivo

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.

#### Medidas

- 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.
- 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..
- Se efectuará un seguimiento semestral de la tendencia de las promociones al equipo directivo de la Entidad por cobertura y nombramientos.
- 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.
- 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).
- Se realizarán programas de acompañamiento en el desarrollo profesional.

- 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.
- 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.
- Se visualizarán las mujeres en posiciones directivas.
- 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.
- 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.

## **5.8. Planes de formación**

### Objetivo

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 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.

### Medidas

- 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.

- 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.
- 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.
- Se facilitará formación a las personas que se incorporen después de una suspensión de contrato por motivos de conciliación.
- 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.
- Se realizarán acciones formativas en competencias en las que se observe mayor desequilibrio.
- En todo programa formativo impartido se propiciará la participación equilibrada de género.
- Se realizarán actividades dirigidas a mujeres para potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.

## **5.9. Condiciones de Trabajo**

### Objetivo

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 disponen en la Entidad.

### Medidas

- Se impulsará una comunicación transversal, clara y transparente sobre la importancia de la conciliación del tiempo familiar, personal, y laboral.
- 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.
- Se potenciarán las reuniones a distancia por los medios establecidos por la Entidad.

Se promoverán políticas activas en materia de desconexión digital.

- 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.

#### **5.10. 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 nuevo 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.

## Medidas

- Actualizar y mantener la información de la web específica de Igualdad y Conciliación, vigente actualmente en la intranet.
- 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.
- 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...
- Se realizará el seguimiento de la implantación y uso del protocolo de conciliación en la comisión de seguimiento del presente acuerdo.

### **5.11. Acoso y otras medidas de solución de conflictos (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.

## Objetivo

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).

## Medidas

- Publicación en apartado destacado en la web específica de Igualdad y Conciliación, con la información detallada sobre el Protocolo de Acoso así como otras medidas de solución de conflictos (mediación), y fácil acceso a buzón, teléfonos y direcciones de contacto.
- facilitar en la documentación por los medios establecidos al efecto a los nuevos empleados y empleadas el Protocolo de acoso así como otras medidas de solución de conflictos (mediación).
- Formación específica para prevenir y eliminar el acoso en la Entidad.
- Se mejorará el Protocolo de prevención de acosos estableciendo otras medidas de solución de conflictos.
- Se continuará facilitando información de las situaciones al Comité de Seguridad y Salud Laboral, para seguimiento de los indicadores y análisis preventivo.

### **5.12. Parejas de hecho o uniones estables de pareja**

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.

### **5.13.- 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 los documentos legales que acrediten tal condición, por medio de:

Orden de protección, medida cautelar o copia autenticada 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.

## **6. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:**

Se establece una Comisión Paritaria de Igualdad que, estará 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.

Cada representación sindical computa, el porcentaje relativo respecto al resto de organizaciones sindicales firmantes y se toma como referencia la representatividad que tenga cada organización sindical en cada momento en CaixaBank.

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

- a) Todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al presente acuerdo laboral estarán 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 estarán representadas por una persona más.
- c) Las organizaciones sindicales con una representatividad en la empresa superior al 20% asistirán con una persona más por cada 10% o fracción, a contar desde ese 20%.

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

La Comisión estará 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 tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad, 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 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 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.

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

Esta Comisión absorbe las funciones establecidas para la comisión de seguimiento del Protocolo de Conciliación, y 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).

## **7. DISPOSICION ADICIONAL**

En todo caso, el Plan mantendrá su aplicación y vigencia siempre que no se produzcan alteraciones substanciales 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 tal caso, 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.

## **8. ANEXOS**

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.