

Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco de Sabadell, S.A.

Índice

1. Introducción	4
1.1. Marco legal	5
1.2. Compromiso con la igualdad de género	6
1.3. Características generales del Plan de Igualdad	7
2. Estructura	8
3. Glosario	11
4. Ámbitos de aplicación y vigencia	15
4.1. Ámbito personal	16
4.2. Ámbito territorial	16
4.3. Vigencia	16
4.4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	17
5. Objetivos cualitativos y cuantitativos	19
6. Diagnóstico inicial	21
7. Auditoria Retributiva	27
8. Acciones	33
8.1. Responsable de igualdad	35
8.2. Cultura organizacional y estrategia	36
8.3. Selección y contratación	38
8.4. Clasificación profesional y promoción	41
8.5. Formación y plan de carrera	43
8.6. Representatividad	47
8.7. Retribución	48
8.8. Conciliación	51
8.9. Prevención del acoso	63
8.10. Violencia de género	64
8.11. Salud laboral y PRL	66
8.12. Comunicación y lenguaje	68

9. Calendario de implementación	70
10. Seguimiento y evaluación	77
10.1. Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, composición y funciones	79
10.2. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad	83
10.3. Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad	84
10.4. Contenido de la evaluación final	85
11. Procedimiento de modificación y revisión	86
12. Solución de discrepancias	88

1.

Introducción

1.1.

Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En el ordenamiento jurídico español, la Constitución de 1978 recoge en su artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”, consagrando el art. 9.2. la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

En este contexto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) nace con el objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Dicha Ley Orgánica se ha visto reforzada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, así como por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de dar cumplimiento a dichos preceptos legales nace el presente **Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance, S.A. y Business Services for Operational Support, S.A. también denominadas conjuntamente las “Empresas” o “Grupo Banco Sabadell” a efectos del registro del presente plan.**

1.2.

Compromiso con la igualdad de género

El compromiso de la Dirección y del conjunto de la organización con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es una realidad que además queda reflejada en el Código de Conducta del Grupo Banco Sabadell al que pertenecen las Empresas, que promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando la ausencia de situaciones de discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal física, psíquica o social de sus personas trabajadoras. En esta línea, en la valoración de las personas candidatas seleccionadas por las Empresas para ocupar cada uno de sus puestos, se pone especial énfasis en velar por la diversidad, en especial la de género, promoviendo para las mujeres objetivos de representación ambiciosos.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y representación de las mujeres y hombres dentro de las empresas que lo integran para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

1.3.

Características generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de las Empresas en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación legal de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un firme compromiso de las Empresas con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2.

Estructura

El III Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A. se estructura de los siguientes apartados:

- I. Objetivos.** Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada área que, en base al diagnóstico realizado y a la Auditoría Retributiva, se han establecido como necesarias de intervención, y que incluyen todas las materias obligatorias.
- II. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y aportada por las Empresas y ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en materia de: cultura y estrategia, selección y contratación, promoción, formación, condiciones laborales, representación, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención del acoso, salud laboral y PRL, comunicación y lenguaje y entorno físico.
- III. 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 las Empresas la correspondiente Auditoría Retributiva, para lo cual se ha contado con asesores externos especializados en materia retributiva, con la correspondiente perspectiva de género, en los términos negociados con la representación legal de las personas trabajadoras.

En base a los desarrollos normativos pendientes de publicación, si fuere necesario, se realizarán las adaptaciones o actualizaciones que procedan.
- IV. Acciones.** Las medidas se han acordado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las desviaciones detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas responsables designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en las Empresas.

Las materias que se incluyen en el presente Plan de Igualdad son las siguientes:

- 1. RESPONSABLE DE IGUALDAD**
- 2. CULTURA Y ESTRATEGIA**
- 3. SELECCIÓN Y CONTRATACION**
- 4. CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**
- 5. FORMACIÓN Y DESARROLLO**
- 6. REPRESENTATIVIDAD**
- 7. RETRIBUCION SALARIAL**
- 8. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**
- 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO**
- 10. VIOLENCIA DE GÉNERO**
- 11. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)**
- 12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE**

3.

Glosario

Igualdad de oportunidades: Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea).

Transversalidad: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Acción positiva: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Sexo: Conjunto de características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos como hombre y mujer.

Brecha de género: Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución (funcional, salarial, etc.) donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Diversidad de género: Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

Empoderamiento: Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

Estereotipos: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad retributiva: Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.

Trabajo de igual valor: Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Violencia de género: Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

Lenguaje inclusivo: Realiza un uso del lenguaje que visibiliza a las mujeres tal y como son y da cuenta de sus circunstancias específicas.

Lenguaje sexista: Utiliza la lengua para perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

4.

Ámbitos de aplicación y vigencia

4.1.

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en aquellas sociedades del Grupo Banco Sabadell con convenio de Banca, y en concreto a las sociedades Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A, y Business Services for Operational Support, S.A., y afectará a todos sus centros de trabajo, incluyendo al 100% de su plantilla.

4.2.

Ámbito territorial

El ámbito territorial de aplicación comprenderá los centros de trabajo de todo el territorio español.

4.3.

Vigencia

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

4.4.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Por parte de las empresas Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance, S.A. y Business Services for Operational Support, S.A.:

- Miquel Montes Güell, en calidad de Director General.
- Ana Belén Aller Aparicio, en calidad de Directora de Recursos Humanos.
- Maria Garcia Córdoba, en calidad de Directora de Relaciones Laborales.

Por parte de la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

- María Jesús Plaza Vicente, en representación de CCOO (con el 40,20% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A., el 100% de representación unitaria en Sabadell Consumer Finance, S.A. y el 40% de representación unitaria en Business Services for Operational Support, S.A.)
- Laura García García, en representación de UGT (con el 16,79% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A. y el 23,33% de representación unitaria en Business Services for Operational Support, S.A.)
- Beatriz Lorente Belmonte, en representación de LA FEDERACION SIBS SICAM APROBAS (con el 12,21% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A. y el 13,33% de representación unitaria en Business Services for Operational Support, S.A.)
- Vanesa Villarreal Pérez, en representación de ALTA (con el 11,20% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A.)
- Silvia Fernández del Rincón Gómez, en representación de CGBS (con el 9,16% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A.)
- Virginia Hernández Alegre, en representación de Intersindical CSC (con el 3,82% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A. y el 23,33% de representación unitaria en Business Services for Operational Support, S.A.)
- Josep Nicolau Palou, en representación de CGT (con el 2,54% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A.)

- Sofía Reina Villar, en representación de ELA (con el 1,78% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A.)
- Miguel Ángel Lis Santos, en representación de CIG (con el 1,78% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A.)
- Juan Carlos Jiménez Arriada, en representación de LAB (con el 0,51% de representación unitaria en Banco Sabadell, S.A.)

5.

Objetivos cualitativos y cuantitativos

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que deben abordarse a resultados del Diagnóstico de situación, son los siguientes:

- Prevenir, corregir y penalizar conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género.
- Prevenir y reducir las brechas de género, tanto funcionales como retributivas.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa, facilitando el acceso a la formación de toda la plantilla.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de situación a través de medidas correctoras específicas. En concreto, alcanzar un porcentaje de al menos un 40% de Directoras / Managers, y de al menos un 30% en Directivas Corporativas / Directivas Top.
- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Facilitar la corresponsabilidad.
- Potenciar el uso de medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la profesional.
- Garantizar la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales de las Empresas, integrando la perspectiva de género en todas las esferas de éstas. En concreto, incrementar la representación de mujeres en los niveles donde está infrarrepresentada, promocionando a 200 mujeres a los niveles 1 a 4, y a 500 mujeres a los niveles 5 a 8.
- Potenciar la promoción interna como vía principal para la cobertura de vacantes que se produzcan en las Empresas.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales en materia de igualdad de oportunidades, para aprovechar todo el talento disponible.
- Prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la discriminación y/o acoso laboral.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

6.

Diagnóstico inicial

6.1.

Cultura y estrategia

Las Empresas a las que resulta de aplicación el presente Plan, no discriminan a las personas en ningún ámbito.

Se concluye la necesidad de reforzar la difusión del compromiso de la Dirección con la igualdad y las personas, tanto interna como externamente.

6.2.

Selección y contratación

Existe un proceso de selección sistematizado tanto para selecciones internas, externas como para empresas de trabajo temporal. Banco Sabadell cuenta con una plantilla equilibrada (51,5% de mujeres y 48,5% de hombres) dentro de los valores de equilibrio recomendados por la Ley 3/2007, 40-50% del sexo menos representado.

Se desprende como posible mejora incorporar al proceso de selección y a su equipo la visión de género en la selección de personas, así como a renombrar las posiciones con lenguaje inclusivo y neutro.

6.3.

Promoción

El proceso de promoción está sistematizado y existe un manual interno sobre desarrollo del talento y planes de carrera. Existen programas específicos para el desarrollo del talento, algunos de los cuales están especialmente enfocados al liderazgo femenino.

6.4.

Formación

El sexo no es un impedimento para la formación y la formación en igualdad forma parte del catálogo formativo de las Empresas.

6.5.

Condiciones laborales

La contratación y la jornada se adecúa al proceso productivo. El análisis de datos de la contratación no hace prever que haya cambios significativos en la situación de la plantilla, que se muestra relativamente estable, con el 99,70% de la plantilla con contrato indefinido. Más del 96% de las personas tienen jornada completa.

6.6.

Representación

Hombres y mujeres se distribuyen de forma diferenciada en la mayoría de las áreas.

Pese a ello, se detectan posiciones masculinizadas y otras feminizadas. Los niveles más bajos están feminizados, mientras que los niveles más altos y de dirección están masculinizados, lo que hace necesario que se adopten medidas en ese sentido para mejorar este dato.

6.7.

Retribución

Los salarios de las Empresas cumplen con la normativa establecida y no se observa una brecha salarial significativa para ninguna de las categorías. Además, existe una política retributiva pública.

El hecho de que actualmente los hombres ocupen mayoritariamente los niveles más altos tiene un efecto directo en la desproporción de las retribuciones.

6.8.

Conciliación

Existe una política de flexibilidad horaria y conciliación. Las medidas de conciliación se ponen en conocimiento de la plantilla.

La mayoría de medidas a las que se acoge la plantilla por temas de conciliación (excedencias, reducciones, etc.) son utilizadas principalmente por mujeres, por lo que se propone como mejora fomentar la visión de género y la corresponsabilidad.

6.9.

Prevención del acoso

Existe una política contra el acoso y la discriminación.

Se hace necesario elaborar un Protocolo de Acoso que recoja el procedimiento, las conductas constitutivas de acoso y las medidas a adoptar.

6.10.

Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

Las Empresas cuentan con una política de PRL afianzada y una evaluación de riesgos psicosociales. Existe un protocolo para personas de especial sensibilidad en el que se mencionan los factores de riesgo y medidas preventivas de los mismos, dirigidas a mujeres embarazadas o durante el período de lactancia.

Se detecta como mejora la potenciación de la visión de género en la prevención de riesgos, más allá de la obligación legal de protección a la maternidad, ya que la mayoría de accidentes laborales y absentismo se dan en mujeres.

6.11.

Comunicación y lenguaje

Existe una Guía de Lenguaje Inclusivo y un manual de comunicación. No se percibe discriminación de género en los documentos de las Empresas. En la página web no se aprecia ningún tipo de discriminación.

A pesar de ello, como la comunicación es de los ítems peor valorados en la encuesta de clima realizada por Banco Sabadell, se propone como mejora la adaptación de los nombres de las posiciones/funciones en lenguaje neutro además de la necesidad de dar visibilidad a la guía de lenguaje inclusivo.

6.12.

Entorno físico

Las Empresas cuentan con instalaciones satisfactorias para el desarrollo del trabajo en igualdad.

7.

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 las Empresas 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 de las empresas, 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.

En base a todo lo anterior, se ha establecido un plan de actuación para la corrección de las desigualdades observadas.

Concretamente, para la realización de la auditoría retributiva se ha trabajado en los siguientes puntos importantes:

- 1) Recogida y tratamiento de la información cualitativa y cuantitativa
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa
- 4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- 5) Estudio estadístico de los datos
- 6) Consideración de otros factores relevantes
- 7) Redacción del informe de diagnóstico
- 8) Propuesta de acciones correctoras de posibles brechas existentes como medidas del plan de igualdad.

En base a lo anterior, se ha podido extraer que ni en el Convenio Colectivo ni en la Política retributiva aplicable a las personas trabajadoras de Banco Sabadell se ha observado algún tipo de discriminación por razón de género.

Los procesos de valoración del desempeño y de desarrollo de talento cuentan con un lenguaje neutro, un cronograma con fases claras y medibles y disponen a las personas encargadas de la evaluación de criterios conocidos por todas y todos, 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 género. Así mismo, también hay una evaluación del cumplimiento de objetivos por género.

En el caso concreto de Business Services For Operational Support, S.A., el 67% de las mujeres y el 54% de los hombres está entre 36 y 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. Siendo dichos porcentajes el 76% de mujeres y el 75% de hombres comprendidos entre 36 y 55 años en el caso de Sabadell Consumer SAU.

Por otro lado, se ha comprobado que toda la plantilla tiene acceso a las Políticas de flexibilidad y conciliación de la Entidad, si bien hay un número sustancialmente mayor de mujeres respecto de los hombres

que acceden a los permisos de reducción de jornada o excedencia en el caso del Banco Sabadell, no observándose una tendencia que favorezca a un género respecto de otro en el caso de Business Services For Operational Support S.A., y Sabadell Consumer SAU.

Así mismo, se han observado diferencias en el estudio de la segregación vertical, encontrando menor proporción de mujeres respecto de hombres en puestos de mayor nivel en el caso Banco de Sabadell, S.A. no siendo así en el caso de Business Services For Operational Support S.A., y Sabadell Consumer SAU. No obstante, en los tres últimos años ha promocionado mayor número de mujeres que de hombres.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, el Banco 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 mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla del Banco, es decir, todos los empleados y empleadas que trabajan por cuenta ajena a 31 de diciembre de 2020, con independencia de las diferentes situaciones contractuales.

De acuerdo con la normativa legal vigente, el Banco considera la remuneración realmente percibida por sus trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia, realizando las agrupaciones necesarias para su comparación entre géneros.

Como excepción a lo anterior, se ha anualizado la retribución fija para evitar los sesgos que producirían situaciones a corto y medio plazo como la incapacidad temporal o la reducción de jornada.

El registro en función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación para el Banco recoge la información retributiva en función de la clasificación profesional del XXIV Convenio Colectivo de Banca, sin que en ningún caso esta valoración dependa de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Así mismo el registro en función de los niveles según la valoración de puestos en aplicación al RD 902/2020 recoge la información retributiva en promedio desagregada por puestos de igual valor, de acuerdo a la carrera profesional (de gestión de personas o una carrera de contribución individual) y a los factores claves (7), agrupando únicamente los niveles iguales o superiores a 16 (16+), por necesidad de confidencialidad de los datos y para poder establecer un comparable para los niveles superiores por género.

Como consecuencia de esta agrupación, en el caso de Banco de Sabadell, S.A. surge la única diferencia detectada superior al 25% en el valor promedio en media de la remuneración total del Global Grade 16+ (27,76%), que se justifica al comparar, en su caso, a cada empleado o empleada con los puestos de igual valor de acuerdo al método Global Grade System de Willis Towers Watson que busca determinar el valor

relativo de cada puesto en base a la contribución que realiza a la organización. Esta filosofía entiende que la persona no solo realiza un trabajo, sino que desarrolla todo su talento dentro de una organización que es la responsable de establecer qué se debe hacer tanto a nivel externo como interno. Un modelo que garantiza la valoración objetiva de cada posición.

A mayor abundamiento, la menor representación de mujeres en la primera línea directiva del Banco, donde la retribución por nivel de responsabilidad es superior, justifica que –en términos medios – exista una desviación ligeramente superior al 25%.

Conforme a todo lo expuesto, se entiende que Banco de Sabadell, S.A., Business Services For Operational Support S.A., y Sabadell Consumer SAU mantienen una posición alineada con el mercado en la medida en que, gracias a la doble perspectiva realizada tanto en el registro retributivo como en la auditoría retributiva, se presenta un informe completo que cumple con lo establecido en la normativa aplicable en materia de igualdad, sin apreciarse desviaciones en el diseño de sus políticas y procedimientos analizados.

Las medidas que se extraen de la auditoría van enfocadas a mejorar los pequeños desequilibrios observados y a tratar de reducir la brecha salarial al mínimo. En este sentido, se ha propuesto el siguiente Plan de Actuación:

En el área de Acceso al Empleo, pretendiendo con ello garantizar la igualdad en el acceso al empleo y no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, mediante las medidas planteadas será necesario mantener actualizadas las bases de datos que muestran la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género e incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento o nivel del puesto vacante con el objetivo de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la entidad. Además, será necesario formar en materia de igualdad a los equipos directivos y de selección de personal y promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos que intervienen en los procesos de selección.

Dichas medidas son planteadas para alcanzar los objetivos específicos de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Entidad y sensibilizar en materia de igualdad al personal involucrado en los procesos de selección.

Algunos de los principales indicadores de medición necesarios que se plantean son el número total de procesos de selección, el número y porcentaje, desagregado por sexo, de: candidaturas presentadas, personas que participan y personas incorporadas, así como el número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia para el cumplimiento del primer objetivo. Siendo estos el número de formaciones y total de horas impartidas en materia de igualdad, número de asistentes a las formaciones desagregados por sexo, *feedback* recibido en las sesiones de formación con perspectiva de género y composición, por sexo, de los equipos de selección, para el cumplimiento del segundo objetivo. En cuanto al área de Promoción y Liderazgo,

pretendiendo con ello la creación de una cultura en igualdad de oportunidades, viendo esta como una prioridad estratégica y un derecho humano que integre y comprenda la igualdad como un elemento esencial de la cultura de la organización, donde el colectivo femenino no encuentre una realidad complicada para acceder a puestos de decisión, y se logren promociones hacia puestos directivos, se propone como objetivos: concienciar acerca de la importancia del principio de igualdad a todas aquellas personas que influyen de manera directa o indirecta en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones en la entidad y garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

Para su cumplimiento será necesario incluir como criterio de promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento o nivel del puesto vacante y desarrollar estudios sobre los perfiles femeninos de la empresa.

Así mismo, algunos de los principales indicadores de medición necesarios que se plantean son el número de formaciones y total de horas impartidas en materia de igualdad, número de asistentes, desagregados por sexo de dichas formaciones y el *feedback* recibido en las sesiones de formación con perspectiva de género, para el cumplimiento del primer objetivo. Siendo estos el número total de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de: candidaturas presentadas, personas que participan y personas incorporadas, así como el número de procesos de promoción en los que se aplica la cláusula de preferencia.

En el área de Corresponsabilidad y Conciliación, pretendiendo con ello alcanzar un mayor equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, se propone como objetivo: facilitar los derechos de conciliación. Lo anterior se pretende conseguir mediante las siguientes medidas: conocer las necesidades que presenta la plantilla y sensibilizar a los hombres en el ejercicio corresponsable, así como garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción. Los indicadores en este caso serán el número de personas que disfrutan de los derechos de conciliación, desagregados por sexo.

Finalmente está el área de Valoración de Puestos de Trabajo y Transparencia Salarial, cuyo fin es garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres en trabajos iguales o trabajos de igual valor.

Los objetivos propuestos son: garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, mediante medidas como el mantenimiento actualizado del sistema de valoración de puestos de trabajo y el establecimiento de una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Y, en segundo lugar, garantizar el principio de igualdad en las remuneraciones mediante la medida de revisión periódica de los conceptos que se definen en la estructura salarial de la entidad, comprobando que se siguen criterios claros, objetivos y neutros.

Los indicadores establecidos para el primer caso serán el informe de revisión con los cambios, si los hubiera, en la descripción y valoración de los puestos de trabajo, en función de la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo y el número de hombres y mujeres por puestos de igual valor.

La Auditoría Retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte, sin perjuicio de que pudiera verse modificada/actualizada en base a los desarrollos normativos que se produzcan en el futuro y que obliguen a realizar actualizaciones/adaptaciones.

8.

Acciones

A continuación se relacionan el conjunto de acciones destinadas, con carácter general, a todas las personas trabajadoras de las empresas, así como empresas proveedoras y colaboradoras en aquellas medidas a ellas dirigidas.

El Banco se compromete a destinar todos los recursos humanos y económicos necesarios para el cumplimiento de las acciones aquí recogidas.

El control y seguimiento de las mismas se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

8.1.

Responsable de igualdad

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1. Designar a una persona responsable de los temas de igualdad.

Plan actuación

Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de las Empresas, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

Indicadores

Persona designada por la Dirección de RRHH.

Responsable/ calendario

Persona designada/Implantación justo después de la firma del Plan de Igualdad.

8.2.

Cultura organizacional y estrategia

CÓDIGO ACCIÓN: 2.1. Difundir el compromiso de las Empresas con la igualdad tanto a nivel interno como externo.

Plan actuación	Se realizarán acciones concretas para la difusión del compromiso de las Empresas con la igualdad de oportunidades.
-----------------------	--

Indicadores	Se difundirá el compromiso a través del espacio específico incluido en la web corporativa. Número de visitas/año.
--------------------	--

Responsable/ calendario	D. RRHH y D. Comunicación. Primer semestre 2022. Revisión y actualización durante toda la vigencia del Plan.
------------------------------------	--

CÓDIGO ACCIÓN: 2.2. Creación de un portal en la intranet corporativa, accesible a toda la plantilla, dedicado a la igualdad/diversidad.

Plan actuación	Se creará un portal en la Intranet dedicado a la igualdad, al Plan de Igualdad y a las acciones que se lleven a cabo. Este será accesible para toda la plantilla.
-----------------------	---

Indicadores	Número de visitas/año. Evidencia del portal.
--------------------	---

Responsable/ calendario	D. RRHH y D. Comunicación. Primer semestre 2022. Revisión y actualización durante toda la vigencia del Plan.
------------------------------------	--

CÓDIGO ACCIÓN: 2.3. Promover en la relación con las empresas proveedoras el respeto a los principios de igualdad y no discriminación, así como el uso de un lenguaje inclusivo.

Plan actuación	Informar a las empresas proveedoras sobre el Plan de Igualdad y del compromiso con la igualdad y la no discriminación. También se informará y se pedirá el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
-----------------------	--

Indicadores	Nº de empresas colaboradoras informadas.
--------------------	--

Responsable/ calendario	Dirección de Compras y Gestión de Proveedores.
------------------------------------	--

CÓDIGO ACCIÓN: 2.4. Incorporar en el Estado de Información no Financiera de la entidad un apartado en materia de igualdad/diversidad.

Plan actuación	Incorporar en el Estado de Información no Financiera de la Entidad información sobre la igualdad y la diversidad.
-----------------------	---

Indicadores	Evidencia documental: Estado de Información no Financiera
--------------------	--

Responsable/ calendario	D. RRHH y Governance. Toda la vigencia del Plan.
------------------------------------	---

8.3.

Selección y Contratación

CÓDIGO ACCIÓN: 3.1. Se incorporará una frase en las ofertas de selección que incluya el compromiso de la empresa con la igualdad.

Plan actuación	Se dará a conocer el compromiso de las Empresas con la igualdad a través de un mensaje que estará presente en todas las ofertas de trabajo publicadas.
-----------------------	--

Indicadores	Nº de ofertas publicadas
--------------------	--------------------------

Responsable/ calendario	D. Selección. /Anualmente.
------------------------------------	----------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 3.2. Incorporar los valores de la igualdad en los procesos de selección y contratación.

Plan actuación	Fijar y desarrollar un itinerario formativo para las personas que intervienen y participan en los procesos de selección.
-----------------------	--

Indicadores	Itinerario formativo; Registro de formaciones realizadas: i) Nº de acciones formativas. ii) Nº de personas formadas.
--------------------	---

Responsable/ calendario	D. Selección. /Una vez durante la vigencia del Plan.
------------------------------------	--

CÓDIGO ACCIÓN: 3.3. Informar a las nuevas personas trabajadoras de los temas relacionados con la igualdad.

Plan actuación

Al personal de nueva incorporación se le informará del contenido del Plan de Igualdad vigente y se le explicará cómo acceder al site de igualdad/diversidad de la Intranet corporativa. También tendrán que realizar la acción formativa sobre igualdad existente en la empresa.

Indicadores

Evidencia documental.

Responsable/ calendario

D. RRHH /A la incorporación en la empresa.

CÓDIGO ACCIÓN: 3.4. Asegurar que las empresas colaboradoras para la realización de procesos de selección incorporen en los mismos el valor de la igualdad, confirmando que estará presente durante todo el proceso.

Plan actuación

Trasladar el compromiso con la igualdad a las empresas colaboradoras del ámbito de la selección para que siempre que sea posible presenten candidaturas de ambos sexos en las ternas finales para entrevista y en caso de igualdad de condiciones se contrate a la persona del sexo infrarrepresentado.

Indicadores

Evidencia documental del compromiso.

Responsable/ calendario

D. Selección /En el momento de la formalización del contrato con la empresa proveedora.

CÓDIGO ACCIÓN: 3.5. Incorporar a las entrevistas de salida preguntas relacionadas con la conciliación, la flexibilidad y la igualdad.

Plan actuación

En las entrevistas de salida de las bajas voluntarias se incorporarán preguntas sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar, igualdad y flexibilidad para evaluar si se pueden implementar medidas en situaciones que se deban a la percepción de desigualdad en las Empresas.

Indicadores

Documento con el guion de preguntas sobre conciliación, igualdad y flexibilidad de las entrevistas de salida.

Responsable/ calendario

DOR/DORR
Cada vez que se produzca una baja voluntaria.

8.4.

Clasificación profesional y promoción

CÓDIGO ACCIÓN: 4.1. Realizar un seguimiento anual de promociones, segregadas por sexo.

Plan actuación	Registrar las ofertas internas que se publican, las personas que se presentan para las vacantes, las que se consideran, etc.
Indicadores	Información estadística sobre los procesos de promoción.
Responsable/ calendario	D. Capital Humano /Anualmente.

CÓDIGO ACCIÓN: 4.2. Revisar el procedimiento de promoción para incorporar los valores de la igualdad en dicho proceso.

Plan actuación	Revisar la política interna de promociones y asegurar que se tiene en cuenta el valor de la igualdad y que en ningún punto del proceso se puedan dar discriminaciones por razón de sexo. En todo caso, estos procesos tendrán en cuenta las brechas funcionales existentes y se incentivará la promoción del sexo menos representado en el puesto/nivel de destino.
Indicadores	Evidencias de la revisión.
Responsable/ calendario	D. Capital Humano /Anualmente.

CÓDIGO ACCIÓN: 4.3. Incluir acciones de discriminación positiva (imágenes o frases dirigidas específicamente a mujeres/hombres) en anuncios internos de ofertas de vacantes.

Plan actuación	Incluir mensajes destinados a captar la atención de las personas del sexo infrarepresentado para cubrir una vacante que esté muy masculinizada o feminizada.
Indicadores	Nº de acciones de discriminación positiva (frases/imágenes).
Responsable/ calendario	D. Comunicación /Anualmente.

CÓDIGO ACCIÓN: 4.4. Identificar el talento femenino pre-directivo en las áreas más masculinizadas, promoviendo el desarrollo de las mujeres para que puedan estar preparadas para asumir nuevas funciones.

Plan actuación	Detectar mujeres potencialmente promocionables a los departamentos y/o funciones más masculinizadas para prepararlas y formarlas para ascender así como dotarlas de acompañamiento en el proceso.
Indicadores	Evidencias de mujeres potencialmente promocionables a pre-directivas.
Responsable/ calendario	D. Capital Humano /Anualmente.

8.5.

Formación y Plan de Carrera

CÓDIGO ACCIÓN: 5.1. Incorporar nuevos cursos sobre igualdad y diversidad al catálogo de formación y publicitar los mismos para promover su realización.

Plan actuación

Añadir en el plan de formación de toda la plantilla, sesiones acerca de la igualdad de oportunidades, los sesgos de género, micromachismos...

Indicadores

Nº de cursos incorporados.

Responsable/ calendario

D. Formación / Primer año de vigencia del Plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.2. Incorporar un curso / píldora formativa en materia de igualdad, sobre la base del Plan de Igualdad (legislación, diagnóstico, plan,...), obligatorio para toda la plantilla y que incorporaría apartados sobre el Protocolo de Acoso y la Guía de Lenguaje Inclusivo.

Plan actuación

Hacer una formación específica acerca de las materias que se tratan en el presente Plan de Igualdad, con especial mención a la Guía de Lenguaje Inclusivo y al uso y entendimiento del Protocolo de Acoso.

Indicadores

Nº de cursos realizados.
Nº de personas desagregadas por sexo que realizan esta formación anualmente.

Responsable/ calendario

D. Formación / Primer año.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.3. El personal con equipos a su cargo mantendrá la obligación de hacer dentro de su itinerario formativo un curso en materia de igualdad.

Plan actuación	Continuidad de formación en igualdad de oportunidades para las personas con responsabilidad en los equipos.
Indicadores	Nº de horas de formación. Nº de personas desagregadas por sexo.
Responsable/ calendario	D. Formación / En el momento del nombramiento como managers.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.4. La formación interna obligatoria (tanto regulatoria como la específica del puesto) deberá realizarse preferentemente dentro del horario laboral y la que se haga fuera deberá compensarse.

Plan actuación	Formalizar por escrito como será la compensación de la formación obligatoria que se desarrolle fuera del horario laboral.
Indicadores	Acuerdo de Registro de Jornada.
Responsable/ calendario	D. RRLL / Durante toda la vigencia del Plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.5. Seguir fomentando y garantizando la participación igualitaria hombre-mujer en la formación de desarrollo directivo.

Plan actuación	En los programas de desarrollo directivo y de aceleración de carrera se garantizará la participación igualitaria de mujeres y hombres.
Indicadores	Nº de directivas en esta formación.
Responsable/ calendario	D. Capital Humano. Durante toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.6. Se facilitará a las personas trabajadoras con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares, el acceso a la formación online que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo. Dicho acceso se podrá solicitar por correo electrónico a la Oficina de Atención al Empleado- OAE (oae@bancsabadell.com).

Plan actuación

Proporcionar un espacio online para la realización de formaciones de las personas con contrato suspendido por excedencia y garantizar su participación en dichas formaciones.

Indicadores

Nº de personas con contrato suspendido realizando formaciones online.

Responsable/ calendario

D. Formación / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.7. Se fijarán y respetarán horarios de inicio y finalización de sesiones formativas, potenciando las audio y videoconferencias. Se tendrán en cuenta las fiestas locales y las diferencias horarias.

Plan actuación

Las convocatorias para cada acción formativa indicarán expresamente la hora de inicio y de finalización. Se garantizará una política de desconexión digital para la realización de formaciones con horarios (teniendo en cuenta los husos horarios) y respetando las fiestas locales y nacionales.

Indicadores

Acuerdo de Registro de Jornada.
Evidencia documental.

Responsable/ calendario

D. RRLL / Durante toda la vigencia del Plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.8. Se facilitará la participación en las acciones formativas obligatorias del personal con reducción de jornada por causas familiares.

Plan actuación

La formación a realizar por este colectivo se ajustará al horario efectivamente realizado según su reducción de jornada, y en el caso de no ser posible, el tiempo empleado fuera de su jornada habitual será considerada tiempo efectivo de trabajo a los efectos de compensación.

Indicadores

Nº de personas con reducción de jornada realizando formaciones.

Responsable/ calendario

D. Formación / Durante toda la vigencia del Plan.

8.6.

Representatividad

CÓDIGO ACCIÓN: 6.1. A igualdad de perfil competencial, experiencia, etc. se dará prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado.

Plan actuación

En los departamentos, áreas o puestos muy masculinizados o feminizados se dará prioridad a la contratación de la persona con el sexo menos representado si hay perfiles similares para ocupar la vacante.

Indicadores

Nº de personas del sexo menos representado seleccionados en departamentos masculinizados o feminizados.

**Responsable/
calendario**

D. Capital Humano / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 6.2. Compromiso de alcanzar los siguientes porcentajes; 40% de Directoras / Manager y el 30% en Directivas corporativas / Directivas Top.

Plan actuación

Se fomentará la promoción y contratación de mujeres para alcanzar dichos porcentajes en las posiciones directivas.

Indicadores

Seguimiento cumplimiento de dichos porcentajes.

**Responsable/
calendario**

D. Capital Humano / Toda la vigencia del plan.

8.7.

Retribución

CÓDIGO ACCIÓN: 7.1. Actualizar Auditorias Retributivas antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

Plan actuación

Realizar una actualización de los temas retributivos, de acuerdo con los desarrollos normativos en materia de Registro y Auditoria Retributiva, así como su adaptación en los términos que sean necesarios. En base a ello valorar posibles nuevas medidas para corregir las desviaciones o brechas que se puedan detectar.

Indicadores

Evidencia documental de la Auditoria.

Responsable/ calendario

D. Compensación / Antes del fin de 2024.

CÓDIGO ACCIÓN: 7.2. El Banco complementará, en caso que sea necesario, hasta el 100% de la retribución fija anual (salario anual asignado) a las personas trabajadoras durante los períodos de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, permiso por cuidado del lactante, permiso maternal y permiso paternal.

Plan actuación

Se complementará hasta el 100% de la retribución fija anual (salario anual asignado) a las personas en situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, permiso por cuidado del lactante, permiso maternal y permiso paternal.

Indicadores

Evidencia documental.

Responsable/ calendario

D. Compensación / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 7.3. Las personas trabajadoras en situación de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso por nacimiento y cuidado del menor y permisos para el cuidado del lactante, no se excluirán del colectivo susceptible de cobrar incentivos por consecución de objetivos, y se les pagará los periodos antes mencionados en base a los siguientes criterios:

- Se mantendrá el mismo target que hubieran tenido en caso de estar en activo.
- Los objetivos individuales serán ajustados al tiempo efectivamente trabajado.
- Los objetivos a conseguir en las unidades donde prestan sus servicios se ajustarán de acuerdo a la plantilla efectiva de dicha unidad. (Excepto en el caso de las bajas por IT iniciadas 30 días antes del nacimiento, en las que sólo se regularizará el objetivo de la empleada que se encuentre en dicha situación).
- Se abonará todo el periodo en base a lo que resulte más beneficioso para la empleada o empleado entre el porcentaje de cumplimiento (CMP) propio o el porcentaje de cumplimiento (CMP) de la unidad.

En cualquier caso, no será necesario para el cobro del incentivo estar de alta en la empresa el día de abono del mismo. No obstante, para poder proceder con el abono será requisito imprescindible que el empleado o empleada que hubiere causado baja en la empresa o tuviere el contrato suspendido por cualquiera de los motivos anteriores mantenga vigente la cuenta por la que venía percibiendo la nómina.

Plan actuación	Se garantizarán dichos cobros de incentivos.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental.
--------------------	-----------------------

Responsable/ calendario	D. Compensación / Toda la vigencia del plan.
------------------------------------	--

CÓDIGO ACCIÓN: 7.4. Incrementar la representación de las mujeres en los niveles superiores donde está infrarrepresentada. Incorporar a los niveles 1 a 4 a 200 mujeres y en los niveles 5 al 8 a 500 mujeres durante todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Plan actuación	Aplicación de las correspondientes subidas de nivel por parte de la Dirección de Compensación.
Indicadores	Seguimiento de nivel de cumplimiento.
Responsable/ calendario	D. Compensación / Toda la vigencia del plan.

8.8.

Conciliación

CÓDIGO ACCIÓN: 8.1. Se pondrá en conocimiento de la plantilla el nuevo portal de igualdad/diversidad de Proteo, donde se recogerá toda la información sobre medidas de conciliación a disposición.

Plan actuación	Difundir el portal de Proteo entre la plantilla a través de mails, carteles, comunicaciones de los y las responsables de equipo...
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental.
--------------------	-----------------------

Responsable/ calendario	D. RRLL y D. Comunicación interna / Primer semestre 2022.
------------------------------------	---

CÓDIGO ACCIÓN: 8.2. Se evitarán las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

Plan actuación	Realizar una política de desconexión y garantizar que no se realizaran reuniones ni videoconferencias fuera del horario laboral.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental: Acuerdo de Registro de Jornada.
--------------------	---

Responsable/ calendario	D. RRHH / Durante toda la vigencia del Plan.
------------------------------------	--

CÓDIGO ACCIÓN: 8.3. Se impulsará el uso responsable de las medidas de conciliación, fomentando la corresponsabilidad.

Plan actuación	Difusión de las medidas de conciliación y uso por parte de los y las responsables de equipo y personal directivo. También se publicará y se hará difusión del Decálogo Europeo para la corresponsabilidad.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental: Nº de personas directivas o responsables de equipo que dan ejemplo y hacen uso de las medidas de conciliación existentes.
--------------------	---

Responsable/ calendario	D. RRHH / Toda la vigencia del plan.
------------------------------------	--------------------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 8.4. Las Empresas reconocen que todas las parejas de hecho debidamente acreditadas y registradas conforme a lo establecido legalmente en cada momento, tienen la misma consideración que un matrimonio legalmente formalizado, equiparándose a efectos de las licencias y ausencias previstas en el art. 31 del CCB.

Plan actuación	Difusión de las medidas de conciliación.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental.
--------------------	-----------------------

Responsable/ calendario	D. RRHH / Toda la vigencia del plan.
------------------------------------	--------------------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 8.5. Flexibilidad horaria.

Con la finalidad de ayudar en lo posible a la plantilla en la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, salvadas las necesidades del servicio, las Empresas establecerán medidas de flexibilidad horaria, para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 14 años, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años.

Se tendrán en cuenta las necesidades especiales del personal que tiene hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial, a las que se les tiene que garantizar como mínimo, una flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde la hija o el hijo reciba atención, con el horario laboral, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Adicionalmente, y según lo establecido en el Acuerdo de Registro de Jornada de fecha 27 de febrero de 2020, se establece una flexibilidad de 15 minutos, salvando siempre las necesidades del servicio, a la hora de entrada, compensable en la hora de salida para todas aquellas personas que actualmente no dispongan de flexibilidad horaria por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previamente acordada con el Banco.

Plan actuación | Difusión de las medidas de conciliación.

Indicadores | Evidencia documental: N.º de personas trabajadoras que hacen uso.

**Responsable/
calendario** | D. RRHH / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 8.6. Permisos especiales no retribuidos.

Como ampliación al art. 36.2 del CCB, se establece que el personal con más de dos años de servicio efectivo en las Empresas tendrá derecho a disfrutar de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático en el mismo puesto a la finalización del permiso, siempre que se soliciten con 1 mes de antelación en los siguientes casos:

1. Para estudios.
2. Por asuntos personales.
3. Por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida o por problemas en el embarazo del cónyuge.
4. Por accidente y/o enfermedad grave que requiera hospitalización o acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Por ser víctima de violencia de género, sin período de carencia y extensible hasta 18 meses por períodos de 6 meses.

Durante estos períodos se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos existentes que tengan reconocidas en el momento de coger dicho permiso.

Los permisos de los casos 1 y 2 no podrán solicitarse más de una vez cada 2 años.

Los permisos de los casos 3, 4 y 5 no será necesario el período de carencia de 2 años de antigüedad y se podrán pedir con solo una semana de antelación.

Plan actuación | Difusión de las medidas de conciliación.

Indicadores | Evidencia documental: nº de personas trabajadoras que hacen uso.

**Responsable/
calendario** | D. RRHH / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 8.7. Reducción de jornada no retribuida.

Tal como establece el art. 37.6 del ET, y el art. 35 del CCB quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave (incluida en el listado anexo al RD 1148/2011, de 29 de julio), que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo, el padre o la madre en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario (Art.37.5 del ET.)

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Parte o el total de la reducción de jornada podrá concentrarse en la libranza de las tardes de los jueves, según lo establecido en el apartado IV sobre medidas de conciliación del Acuerdo de Modificación de Jornada Laboral de fecha 21 de enero de 2010.

Quienes tengan jornada reducida al menos 1 hora y su jornada habitual sea partida, podrán optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía, mientras disfruten de la situación de jornada reducida.

Se incluyen en este apartado los artículos 37.7 y 37.8 del ET.

Al personal comercial con reducción de jornada se le reducirán los objetivos en función de su jornada ordinaria, para así poder seguir desarrollando su función y su carrera profesional.

Los préstamos solicitados con anterioridad a la reducción de jornada, al amparo del Pacto de Condiciones Sociales de 12 de mayo de 2006, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Los préstamos solicitados durante la reducción de jornada- a excepción de los de por adquisición de vivienda – estarán referenciados al nuevo salario bruto anual.

Plan actuación | Difusión de las medidas de conciliación.

Indicadores | Evidencia documental: nº de personas trabajadoras que hacen uso.

**Responsable/
calendario** | D. RRHH / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 8.8. Reducción de jornada retribuida.

Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo o hija menor de 12 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requiera hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora diaria, con carácter retribuido, por el plazo de dos meses.

Como ampliación a los Arts. 37.4 y 48.4 del ET, se establece que en los casos en que los hijos o hijas deban ser hospitalizados antes de la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor (16 semanas), la madre biológica o el otro progenitor tendrá derecho, después de haberse reintegrado a su puesto de trabajo y mientras dure la hospitalización del bebé, a ausentarse del lugar de trabajo durante una hora diaria. Idéntico derecho se tendrá en los supuestos de adopción, acogimiento preadoptivo o permanente de hijos o hijas prematuras.

Plan actuación | Difusión de las medidas de conciliación.

Indicadores | Evidencia documental: Nº de personas trabajadoras que hacen uso.

**Responsable/
calendario** | D. RRHH / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 8.9. Reducción de jornada por cuidado del lactante.

Como mejora a lo establecido en el art. 33 del CCB y el 37.4 del ET, las personas trabajadoras que por cuidado de un lactante menor de 9 meses, tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada.

A elección de la empleada o empleado se podrán acumular a continuación de cualquiera de los permisos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, las horas previstas por lactancia, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en 15 días hábiles.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hija o hijo, y en el supuesto de que se acoja al permiso acumulado previsto en el párrafo anterior, este será de cuatro semanas si son dos los recién nacidos, incrementando en 15 días naturales más por cada hija o hijo nacido a partir del tercero.

Se amplía este permiso de lactancia establecido a adoptantes de menores de 9 meses.

Plan actuación	Difusión de las medidas de conciliación.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental: Nº de personas trabajadoras que hacen uso.
--------------------	--

Responsable/ calendario	D. RRHH / Toda la vigencia del plan.
------------------------------------	--------------------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 8.10. Licencia no retribuida para acompañamiento de hijos, hijas o familiares mayores de primer grado a los servicios de asistencia sanitaria.

Según establece el artículo 34.1 del CCB, se concede permiso no retribuido para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijas o hijos menores de 16 años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, pudiéndose establecer mecanismos de compensación horaria.

Plan actuación | Difusión de las medidas de conciliación.

Indicadores | Evidencia documental: N° de personas trabajadoras que hacen uso.

**Responsable/
calendario** | D. RRHH / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 8.11. Excedencias.

Se amplía hasta tres años la excedencia establecida en el art. 34.4 del CCB, establecida para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijos o hijas computan a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el primer año, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En el caso de excedencia por cuidado de hija o hijo, transcurrido el primer año se tendrá derecho a su reincorporación a un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio. En el caso de excedencia por cuidado de familiar, durante el segundo año de excedencia, se tendrá derecho a la reincorporación en un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio.

Transcurridos los tres años de excedencia para atender al cuidado de hijo, hija o familiares, estas personas trabajadoras podrán acceder a la excedencia voluntaria, hasta un máximo de 5 años en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente.

Hay que tener en cuenta que cuando la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses si es familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Se establece que durante el tiempo que dure la excedencia para atender el cuidado de cada hijo o hija, o del cuidado de un familiar, se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos vigentes, que se

tuvieran reconocidas en el momento de coger la excedencia, si el excedente no volviera a reingresar los préstamos se le pasarán a condiciones de cliente.

Durante la excedencia por cuidado de hijos o hijas menores de 3 años o mayores de 3 años por razón de enfermedad, accidente o discapacidad, se tendrá derecho a percibir el economato y la ayuda escolar de hijos e hijas, que le serán abonados a su reingreso. En la excedencia de cuidado de familiares la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el economato, que le será abonado a su reingreso.

Estos períodos podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Durante el periodo de excedencia con reserva de puesto de trabajo, se tendrá acceso a la asistencia a cursos formativos, a realizar formación on-line y a la consulta e inscripción en ofertas internas en las mismas condiciones que el personal en activo. Dicho acceso se podrá solicitar por correo electrónico a la Oficina de Atención al Empleado – OAE (oae@bancsabadell.com).

Plan actuación	Difusión de las medidas de conciliación.
Indicadores	Evidencia documental: Nº de personas trabajadoras que hacen uso.
Responsable/ calendario	D. RRHH / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 8.12. Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato, previsto en el art.48 Estatuto de los Trabajadores (maternidad, adopción o acogimiento, lactancia y paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En lo no establecido en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET.

Plan actuación	Difusión de las medidas de conciliación.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental.
--------------------	-----------------------

Responsable/ calendario	D. RRHH / Toda la vigencia del plan.
------------------------------------	--------------------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 8.13. Traslados.

El Banco pondrá todos los medios a su alcance para llevar a cabo, siempre que sea posible, una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de las personas trabajadoras, especialmente del personal con hijos o hijas menores de 12 años y/o que tengan a su cargo personas que por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas y que no desempeñen actividad retribuida.

En lo no establecido en este apartado se estará a lo dispuesto en los artículos 40.3, 40.4 y 40.5 del ET.

Se tendrá en cuenta la situación familiar, a fin de procurar compatibilizar las necesidades organizativas de la Empresa, con una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de su plantilla.

A las peticiones de traslado formuladas por escrito se acusará recibo en el plazo de un mes desde su recepción.

La Empresa procurará atender las situaciones que revistan mayor necesidad en el menor plazo posible, pudiendo adoptarse con carácter excepcional, decisiones de traslado transitorio para resolver situaciones de máxima gravedad, tales como enfermedad muy grave de familiares de primer grado o cónyuge. Por un tiempo máximo de 12 meses, siempre que no concurra simultáneamente en una misma provincia más de una situación de estas características.

La plantilla que se encuentre en situación de excedencia por motivos familiares podrá participar en convocatorias de traslados como si estuvieran en activo solicitando el mismo mediante correo electrónico a la Oficina de Atención al Empleado – OAE (oae@bancsabadell.com).

Plan actuación	Difusión de las medidas de conciliación.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental.
--------------------	-----------------------

Responsable/ calendario	D. RRHH / Toda la vigencia del plan.
------------------------------------	--------------------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 8.14. Protección a la Maternidad y Paternidad.

Contribuyendo a la protección de la maternidad y la paternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo y cuidado del lactante menor de nueve meses y/o de adopción, la trabajadora o trabajador no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo, que implique un alejamiento de su domicilio, salvo de común acuerdo o a petición de la persona interesada.

Siempre que sea posible y a petición de la trabajadora embarazada, la empresa le facilitará el traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de los horarios para procurar unos desplazamientos más seguros y no estresantes.

Plan actuación | Difusión de las medidas de conciliación.

Indicadores | Evidencia documental.

**Responsable/
calendario** | D. RRHH / Toda la vigencia del plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 8.15. Coberturas.

Se cubrirán los permisos por maternidad, paternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo, cuidado del lactante y vacaciones planificadas en el cuadro de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo.

Plan actuación | Difusión de las medidas de conciliación.

Indicadores | Evidencia documental.

**Responsable/
calendario** | D. RRHH / Toda la vigencia del plan.

8.9.

Prevención del acoso

CÓDIGO ACCIÓN: 9.1. Se difundirá a toda la plantilla el nuevo Protocolo actualizado, tal como exige la Ley y el Convenio Colectivo de Banca, para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y acoso laboral.

Plan actuación

Se publicará en Proteo y se difundirá el nuevo Protocolo de Prevención al Acoso entre la plantilla y se realizarán acciones de sensibilización para que todas las personas trabajadoras de las Empresas conozcan su funcionamiento.

Indicadores

Documento publicado y nº de personas en la plantilla que han recibido formación/sensibilización en el uso de dicho protocolo.

Responsable/ calendario

D. RRLL / A la firma del Plan.

8.10.

Violencia de género

CÓDIGO ACCIÓN: 10.1. Difundir las medidas que están a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género:

- Solicitar reducción de jornada. Durante los seis primeros meses percibirá íntegramente su salario, posteriormente se le disminuirá proporcionalmente al tiempo trabajado.
- Reordenación del tiempo de trabajo, aplicación de horario flexible que se utilice en las Empresas.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente que las Empresas tengan vacante en cualquier otro centro de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 12 meses. Terminado este periodo de 12 meses, se podrá optar entre el regreso a supuesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. En todos estos casos, la empresa estará obligada a comunicar a la mujer víctima de violencia de género las vacantes existentes endicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- Posibilidad de suspender el contrato por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- También se les podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos, para atender situaciones de necesidad.
- Solicitar la suspensión temporal del pago de las cuotas de los préstamos vigentes durante un periodo máximo de 1 año (art. 60 CCB- suspensión cuotas de préstamos en caso de violencia de género).

Plan actuación	Se establece en el Plan de Igualdad la política que recoge los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
Indicadores	Documento publicado.
Responsable/ calendario	D. RRLL / Toda la vigencia del Plan.

8.11.

Salud laboral y PRL

CÓDIGO ACCIÓN: 11.1. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir.

Plan actuación	Seguir teniendo en cuenta en la prevención de riesgos laborales los riesgos asociados al sexo e incluyéndolos en los informes.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental (memoria anual).
--------------------	---------------------------------------

Responsable/ calendario	D. RRLL / Toda la vigencia del Plan.
------------------------------------	--------------------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 11.2. Informar y difundir el contenido del Protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.

Plan actuación	Se difundirá el Protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia, para que tanto las personas responsables de equipo, como las personas que se encuentren en esta situación lo conozcan.
-----------------------	---

Indicadores	Evidencia documental: publicación.
--------------------	------------------------------------

Responsable/ calendario	D. PRL / Primer semestre.
------------------------------------	---------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 11.3. Hacer extensivo el programa de bienestar psicosocial, atendido por el Servicio de Prevención Ajeno.

Plan actuación

Dicho programa se apoya en:

- Las consultas psicológicas para afrontar situaciones de alto impacto emocional (Covid u otras situaciones)
- La incorporación al protocolo de reconocimientos médicos de un procedimiento para valorar la posible presencia de patologías potencialmente derivadas del estrés.

Indicadores

Evidencia documental.

Responsable/ calendario

D. PRL / Primer semestre.

8.12.

Comunicación y lenguaje

CÓDIGO ACCIÓN: 12.1. Realizar una campaña de sensibilización sobre el uso del lenguaje no sexista, mediante la publicación nuevamente de la Guía de Lenguaje Inclusivo en la Intranet e incorporación de la misma al Plan de Igualdad. Igualmente se incorporará al Plan de Igualdad el nuevo Protocolo de Acoso.

Plan actuación	Realización de una campaña publicitaria sobre el uso del lenguaje inclusivo y la guía elaborada por las Empresas.
-----------------------	---

Indicadores	Evidencia documental: publicación.
--------------------	------------------------------------

Responsable/ calendario	D. RRLL y Comunicación interna / Primer semestre.
------------------------------------	---

CÓDIGO ACCIÓN: 12.2. Promover iniciativas en materia de igualdad, por ejemplo, lanzando un reto en materia de igualdad en BS Idea.

Plan actuación	Lanzamiento del reto en la intranet corporativa.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia documental.
--------------------	-----------------------

Responsable/ calendario	D. de Comunicación / Primer año.
------------------------------------	----------------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 12.3. Evitar el uso de imágenes estereotipadas en todo tipo de comunicaciones (tanto internas como externas), publicidad, etc.

Plan actuación	Revisión de las imágenes usadas en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
-----------------------	--

Indicadores	Evidencia de la revisión.
--------------------	---------------------------

Responsable/ calendario	D. de Comunicación / Primer año.
------------------------------------	----------------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 12.4. Difusión de las medidas de conciliación existentes. Por ejemplo, mediante la incorporación en el portal en materia de igualdad de unas FAQ'S sobre las medidas de conciliación, trámites para solicitarlas, etc.

Plan actuación	Realización y difusión de un documento de preguntas y respuestas sobre las medidas de conciliación disponibles en las Empresas.
-----------------------	---

Indicadores	Evidencia documental.
--------------------	-----------------------

Responsable/ calendario	D. de RRLL / Primer año.
------------------------------------	--------------------------

CÓDIGO ACCIÓN: 12.5. Actualizar la denominación de las posiciones/ funciones existentes en las Empresas utilizando un lenguaje inclusivo y neutro.

Plan actuación	Revisar los nombres de las posiciones/ funciones y cambiar aquellos que no hagan un uso inclusivo del lenguaje.
-----------------------	---

Indicadores	Evidencia documental.
--------------------	-----------------------

Responsable/ calendario	D. Organización. Durante 2022.
------------------------------------	-----------------------------------

9.

Calendario de implementación

Nº	ACCIÓN	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Designación persona responsable igualdad	X															
2.1	Difundir el compromiso de la Entidad con la igualdad tanto a nivel interno como externo																X
2.2	Creación de un portal en la intranet corporativa, accesible a toda la plantilla, dedicado a la igualdad/diversidad.		X														
2.3	Promover en la relación con los proveedores el respeto a los principios de igualdad y no discriminación, así como el uso de un lenguaje inclusivo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.4	Incorporar en el Estado de Información no Financiera de la Entidad un apartado en materia de igualdad /diversidad.				X				X				X				X
3.1	Se incorporará una frase en las ofertas de selección que incluya el compromiso de la empresa con la igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.2	Incorporar los valores de la igualdad en los procesos de selección y contratación...	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3	Informar a las nuevas personas trabajadoras de los temas relacionados con la igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.4	Asegurar que las empresas colaboradoras para la	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

	realización de procesos de selección incorporen en los mismo el valor de la igualdad, asegurando que estará presente durante todo el proceso.																
3.5	Incorporar a las entrevistas de salida preguntas relacionadas con la conciliación, la flexibilidad y la igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1	Realizar un seguimiento anual de promociones, segregadas por sexo.				X				X				X				X
4.2	Revisar el procedimiento de promoción para incorporar los valores de la igualdad en dicho proceso.				X				X				X				X
4.3	Incluir acciones de discriminación positiva (imágenes o frases dirigidas específicamente a mujeres/hombres) en anuncios internos de ofertas de vacantes.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.4	Identificar el talento femenino pre-directivo en las áreas más masculinizadas, promoviendo el desarrollo de las mujeres para que puedan estar preparadas para asumir nuevas funciones.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.1	Nuevos cursos igualdad y diversidad				X												
5.2	Incorporar un curso / píldora formativa en materia de igualdad, sobre la base del plan de igualdad que se firme (legislación, diagnóstico, plan...),				X												
5.3	Curso igualdad managers	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.4	La formación interna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	obligatoria (tanto regulatoria como específica del puesto) deberá realizarse preferentemente dentro del horario laboral y la que se haga fuera deberá compensarse.																
5.5	Seguir fomentando y garantizando la participación igualitaria hombre-mujer en la formación de desarrollo directivo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.6	Se facilitará a las empleadas y empleados con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares, el acceso a la formación "on line".	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.7	Se fijará y respetarán horarios de inicio y finalización de sesiones. Potenciando las audio y videoconferencias. Teniendo en cuenta las fiestas locales y las diferencias horarias.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.8	Se facilitará la participación en las acciones formativas obligatorias del personal con reducción de jornada por causas familiares.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1	A igualdad de perfil competencial, experiencia, etc. dar prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.2	Compromiso de alcanzar los siguientes porcentajes; 40% de Directoras / Manager y el 30% en Directivas corporativas y Directivas Top.																X
7.1	Actualizar Auditorías Retributivas antes de la												X				

	fecha de finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.																
7.2	El Banco garantizará al personal en situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permiso maternal y permiso paternal, que la percepción económica anual será igual al 100%	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3	La plantilla en situación de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso de maternidad y permisos de lactancia, no se excluirán del colectivo susceptible de cobrar incentivos por consecución de objetivos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.4	Incrementar la representación de las mujeres en los niveles superiores donde está infrarrepresentada. Incorporar a los niveles 1 a 4 a 200 mujeres y en los niveles 5 al 8 a 500 durante todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.																X
8.1	Poner en conocimiento de la plantilla el nuevo portal de igualdad /diversidad de Proteo,		X														
8.2	Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	persona trabajadora.																
8.3	Impulsar el uso responsable de las medidas de conciliación, fomentando la corresponsabilidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.4	Equiparación de parejas de hecho a efectos de licencias art.31 CCB	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.5	Flexibilidad horaria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.6	Permisos especiales no retribuidos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.7	Reducción de jornada no retribuida	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.8	Reducción de jornada retribuida	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.9	Reducción de jornada por lactancia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.10	Licencia no retribuida para acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.11	Excedencias.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.12	Vacaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.13	Traslados				X				X				X				X
8.14	Protección a la Maternidad y Paternidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.15	Coberturas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.1	Se difundirá a toda la plantilla el nuevo protocolo actualizado para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral.	X															
10.1	Medidas para mujeres víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11.1	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir.																
11.2	Informar y difundir el contenido del protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.		X														
11.3	Hacer extensivo el programa de bienestar psicosocial		X														
12.1	Realizar una campaña de sensibilización sobre el uso del lenguaje no sexista		X														
12.2	Promover iniciativas en materia de igualdad, por ejemplo, lanzando un reto en materia de igualdad en BS Idea.				X												
12.3	Evitar el uso imágenes estereotipadas en todo tipo de comunicaciones, publicidad...				X												
12.4	Difusión de las medidas de conciliación existentes, por ejemplo mediante la incorporación en el portal en materia de igualdad de unas FAQ'S sobre las medidas de conciliación existentes, trámites para solicitarlas, etc.				X												
12.5	Actualizar la denominación de las posiciones /funciones existentes en las Empresas utilizando un lenguaje inclusivo y neutro.				X												

10.

Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, además del establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados para llevar a cabo la consecución de los mismos.

El seguimiento y evaluación será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

Para ello, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad llevará a cabo al menos dos reuniones anuales para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad. En caso de ser necesario, se podría convocar alguna reunión extraordinaria cuando haya alguna cuestión especial que lo precise y así lo requiera cualquiera de las partes.

Semestralmente la Comisión se reunirá para evaluar si las acciones del Plan se están llevando a cabo, si evolucionan de manera correcta, y analizar los resultados, para establecer si fuera necesario acciones correctoras. De cada reunión se levantará el acta correspondiente.

La convocatoria para dichas reuniones se enviará con la antelación suficiente y como mínimo con quince días, con el fin de que las partes puedan analizarla documentación, datos e información a tratar en las mismas.

10.1.

Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, composición y funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del Plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión Negociadora, pasará a denominarse ahora Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será paritaria, y estará constituida por lo que a la Representación Sindical se refiere por un Representante de las personas trabajadoras o Delegada/Delegado Sindical por cada una de las Representaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo e igual número de los Representantes de las Empresas. La designación de las personas que formen la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del mes siguiente a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto en otro miembro de la Comisión.

Son funciones de esta Comisión:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de las medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Recibir los informes que la Dirección de las Empresas debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de las Empresas, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer, debatir y en su caso aprobar medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos cuando la efectividad de las medidas acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará un seguimiento semestral y una evaluación final. Tanto en el seguimiento semestral como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

La Empresa utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Ámbito

Política de igualdad de oportunidades

Indicadores básicos

- Existencia de una cultura de igualdad.
- Existencia de un plan de igualdad.
- Existencia de un órgano responsable de la igualdad.

Comunicación, lenguaje e imagen

- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización.
- Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.

Representación de las mujeres

- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad.
- Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción.
- Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas.
- Distribución de las mujeres y hombres en la organización.

Ámbito

Retribución y contratación

Indicadores básicos

- Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional.
- Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos.
- Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.

Acoso y actitudes sexistas

- Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.
- Nº de denuncias recibidas
- Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.

Conciliación de la vida laboral

- Existencia de medidas de conciliación, flexibilidad.

Familiar y personal

- Existencia o no, de servicios para la conciliación como ayuda escolar, ayuda alimentaria, y otros servicios.

Formación

- Horas de formación hombres / mujeres
- Relación de cursos realizados.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad será el órgano que velará por el cumplimiento del presente Plan y observará el correcto desarrollo y funcionamiento de los indicadores aquí descritos, realizando semestralmente una reunión a tal efecto.

Procedimiento de modificación

Cualquier modificación requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes. No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo, se acudirá a la autoridad laboral competente.

10.2.

Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

- Periodicidad: semestral.
- Responsables del seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
 - Responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad y elaboración de la ficha de seguimiento.
 - Responsables de elaborar los informes de Seguimiento del Plan de Igualdad.
 - Toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.

10.3.

Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de las mismas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas.

- La evaluación se utiliza para analizar el desarrollo del proceso del Plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas, es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- La finalidad es facilitar una visión de los avances producidos o a partir de la implementación del Plan de Igualdad, de las necesidades pendientes o nuevas surgidas a partir de la puesta en marcha de las acciones del Plan.
- Periodicidad: al finalizar la vigencia del Plan.
- Responsables: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. Conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

10.4.

Contenido de la Evaluación final

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en las Empresas.
- Los cambios en la cultura de las Empresas; cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de las Empresas (RRHH, etc.).
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

11.

Procedimiento de modificación y revisión

La implantación del Plan de Igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo, y una evolución constante que se define según las nuevas necesidades que se detecten. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada Plan y su evaluación con el arranque del nuevo.

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera substancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar y/o mejorar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

En todo caso, se realizará un informe con las propuestas de modificación o de adopción de otras nuevas y se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los y las integrantes de la comisión y si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad. Así mismo, se deberá informar a la plantilla.

12.

Solución de discrepancias

Cualquier modificación, requerirá conformidad de las y los componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes. No obstante, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:
 - Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
 - Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
 - Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
 - Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.
2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

B Sabadell