

# PLAN DE IGUALDAD



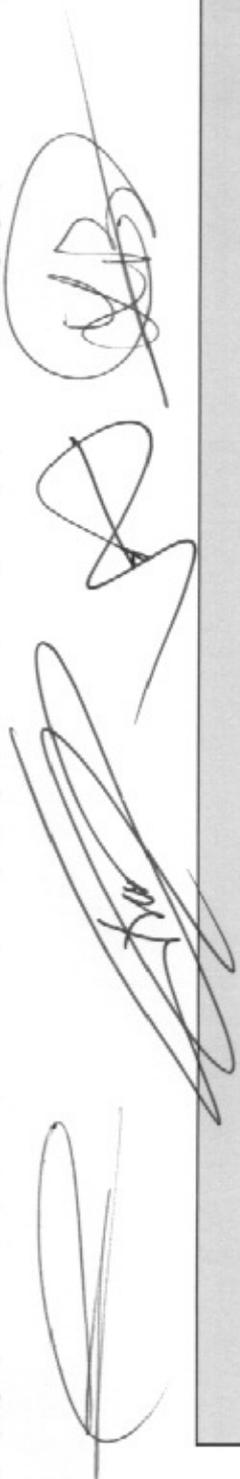
## Índice

- I. Introducción
- II. Medidas para la Igualdad
- III. Evaluación y seguimiento



PLAN DE IGUALDAD

I. Introducción



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

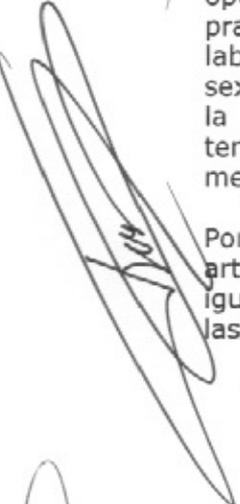
EI 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). La propia exposición de motivos de la norma afirma que, aun después de haberse alcanzado el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, existen diferentes circunstancias que evidencian como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente cuya solución requiere de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa ó indirecta, por razón de sexo.



En este sentido, la LOIEMH incorpora en nuestro Ordenamiento Jurídico diferentes medidas de muy diversa índole para conseguir ese propósito de alcanzar la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres. En el ámbito de las relaciones laborales, son los artículos 42 y ss. de la norma los encargados de desarrollar las medidas que deben favorecer el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y, entre ellos, son los artículos 45 a 49, bajo la rúbrica "Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad", los que configuran, de un lado, la obligatoriedad de implantar un Plan de Igualdad y, de otro, el contenido del mismo.



Así, el artículo 46 define a aquel como: *"Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo"*, disponiéndose la necesidad de llevarlo a cabo en empresas con más de 250 trabajadores.



Por su parte, en el sector de las entidades financieras y, más en concreto, en el de las Cajas de Ahorros, el Convenio Colectivo Estatal 2007 - 2010 prevé, en su artículo 13, el compromiso de todas las partes firmantes de dicho texto convencional respecto de la promoción del principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, comprometiéndose las Empresas a promover prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razón de sexo. De la misma forma, la disposición adicional 2ª del Convenio Colectivo, bajo la rúbrica "Comisión de Igualdad", dispone la creación de dicha Comisión, que tendrá como objetivos la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de Planes de Igualdad".

Por otro lado, el presente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros establece en el art. 13 la igualdad de oportunidades en el trabajo y "a tal fin la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las entidades deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- 
- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
  - Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
  - Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y familiar.

Como punto de partida de dicho proyecto, se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad, analizándose los procesos de gestión de los recursos humanos (reclutamiento y formación), las políticas retributivas y de promoción profesional, así como la cultura empresarial de igualdad de oportunidades. Como consecuencia de dicho trabajo de diagnóstico, (i) se identificaron cuales eran las áreas en las que resultaba necesaria una actuación en materia de igualdad, (ii) se definieron los objetivos que se persiguen con el Plan de Igualdad y (iii) se diseñaron las medidas necesarias para materializar en la Empresa de manera transversal la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente documento es el resultado del intenso trabajo de negociación llevado a cabo por BANCO CEISS y la representación de los trabajadores, y en él se contienen el conjunto de medidas dirigidas a garantizar la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, destinadas a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, constituyendo el PLAN DE IGUALDAD DE BANCO CEISS.

La elaboración del presente Plan de Igualdad se ha desarrollado de acuerdo al siguiente proceso:



### **PASO I.**

Como punto de partida, se ha desarrollado un diagnóstico exhaustivo de la situación actual en materia de igualdad. En este diagnóstico, se han analizado cada uno de los siguientes ámbitos, cuyos resultados se resumen a continuación;

#### **Acceso al Empleo**

- Durante los años analizados en el cuestionario de diagnóstico la Entidad se ha visto afectada por un proceso de reestructuración y no se realizaron procesos de selección.
- En los procesos de selección realizados previamente, en las ofertas de empleo se utilizaba un lenguaje no sexista y las condiciones de acceso al puesto eran idénticas independientemente de su sexo.

### Composición actual de la plantilla.

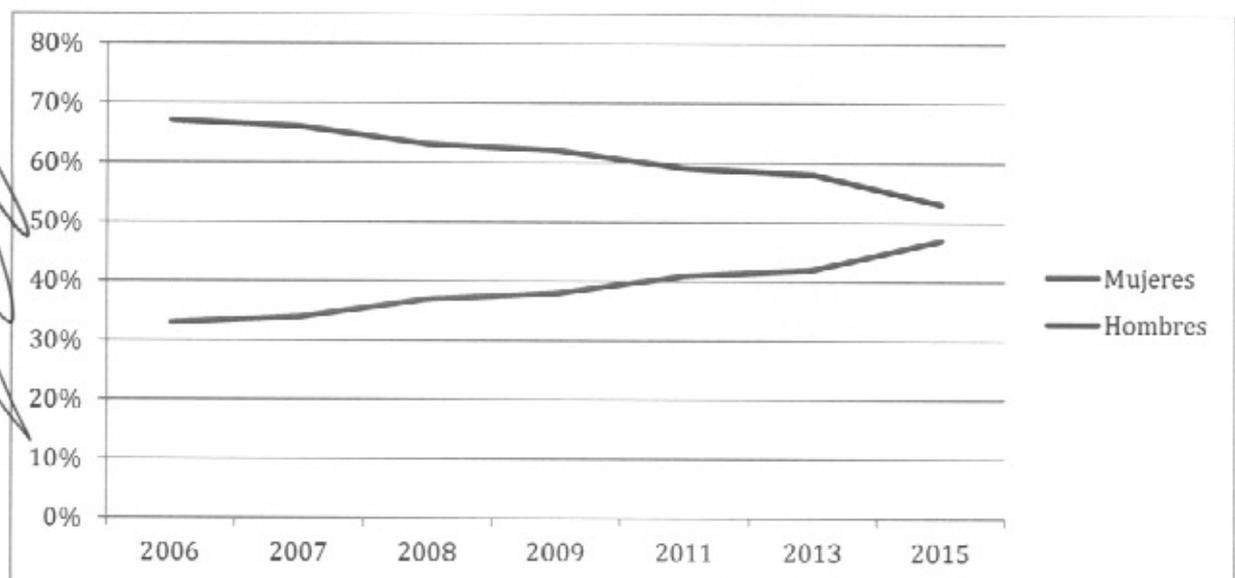
- Actualmente, hay un 53% de hombres frente a un 47% de mujeres lo que hace que la plantilla esté prácticamente equilibrada en cuanto a número de hombres y de mujeres.

El porcentaje de mujeres se concentra en los rangos de edad inferiores, de hecho, en la franja de edad de 26 a 34 años, un 61% son mujeres frente a un 39% que son hombres, mientras que en la franja de edad de 45 a 54 años el porcentaje es idéntico pero al revés, 61% de hombres frente a un 39% de mujeres. Con lo cual, se puede concluir que el equilibrio, en cuanto a la composición, se ha producido en los últimos años.

- Si se tiene en cuenta la distribución de la plantilla en función de su fecha de antigüedad en la Entidad, en franja de entre 5 y 10 años, hay un porcentaje de un 56% de mujeres respecto a un 44% de hombres con lo cual reiteramos lo expuesto anteriormente, en los últimos años se ha contratado un mayor número de mujeres.
- Los porcentajes dependiendo de la asignación a Servicios Centrales o a Red Comercial son idénticos, 48 % de mujeres respecto a un 52% de hombres.

### CUADRO COMPOSICIÓN PLANTILLA DE HOMBRES Y MUJERES DESDE 2006

	2006	2007	2008	2009	2011	2013	2015
	%	%	%	%	%	%	%
<b>MUJERES</b>	33%	34%	37%	38%	41%	42%	47%
<b>HOMBRES</b>	67%	66%	63%	62%	59%	58%	53%



### Clasificación Profesional

- En los niveles del I al V el porcentaje de hombres es del 70% y un 30% de mujeres. En los niveles del VI al XII un 60% son mujeres y un 40% son hombres. En los niveles VI y VII es donde los porcentajes de representación están más equiparados, en el nivel VI un 40% de mujeres frente a un 60% de hombres, y en el Nivel VII un 53% de mujeres frente a un 47% de hombres.
- En cuanto a la distribución por puestos, en las Direcciones de Oficina hay un porcentaje de mujeres de un 30% respecto a un 70% de hombres mientras que en las Subdirecciones el porcentaje es similar el porcentaje de mujeres-hombres de la plantilla, un 49% de mujeres respecto a un 51 % de hombres.

En cuanto a los puestos de comerciales el porcentaje es superior en el caso de mujeres; un 52% de mujeres respecto a un 48 % de hombres. En los puestos de administrativos el porcentaje de mujeres es de un 59% de mujeres respecto a un 41% de hombres.

En SSCC, el puesto de técnico de SSCC tiene porcentajes de distribución similares, un 51% de mujeres respecto a un 49% de hombres y administrativos de SSCC hay un 59% de mujeres frente a un 41% de hombres.

En los puestos de Direcciones de Zona y Direcciones de Departamento los porcentajes son; un 26 % de mujeres respecto a un 74% de hombres y un 32% de mujeres frente a un 68% de hombres respectivamente.

En cuanto a Direcciones de Área de SS.CC un 72 % son hombres y un 28% son mujeres y en las Direcciones Territoriales el 100% son hombres.

- Las consideraciones a tener en cuenta respecto los datos expuestos anteriormente son los siguientes;
  - El porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla se ha visto incrementado en los últimos años con lo cual su antigüedad y, por lo tanto, su experiencia es menor. Está clara la vinculación de experiencia, en la mayoría de los casos, con niveles de responsabilidad con lo cual es previsible que a medida que el nivel de experiencia se incremente el porcentaje de mujeres en niveles de responsabilidad también aumentará.

- En los últimos años ha habido dos procesos de reestructuración que ha supuesto la ralentización de los nombramientos
- El cierre de oficinas ha supuesto la recolocación de, aproximadamente, un 50% de los puestos existentes de responsabilidad.

## **Formación y Promoción**

### Formación:

- 
- La formación recibida por hombres y mujeres es similar al porcentaje existente de mujeres y hombres en la plantilla, de un 48% de mujeres frente a un 52% de hombres.
  - Respecto a los cursos de formación la gran mayoría de los cursos de formación han sido presenciales, un 80%.

### Promoción:

- 
- En relación con la promoción podemos diferenciar las siguientes formas; por experiencia (actualmente en suspenso por el Acuerdo del ERE del 8/5/2013), por capacitación, por clasificación de oficinas, alhs y por libre designación.
  - Por clasificación de oficinas en el 2014 han promocionado un 58% de hombres y un 42% de mujeres.
  - Por capacitación ascendieron, en el 2013, un 61% de mujeres frente a un 39% de hombres.
  - Por libre designación han promocionado en el 2013 un 64% de hombres frente a un 36% de mujeres y en el 2014 un 71% de hombres frente a un 29% de mujeres.

### **Retribución**



Se han analizado los colectivos de mujeres y hombres en los diferentes niveles retributivos de la Entidad.

Los niveles VII y VI son los más equilibrados en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres. En el Nivel VII hay un 53% de mujeres respecto a un 47% de hombres y en el Nivel VI hay un 40% de mujeres respecto a un 60% de hombres.

A medida que se incrementan los niveles salariales los porcentajes de mujeres van disminuyendo de forma que, por ejemplo, en el Nivel III hay un 24% de mujeres respecto a un 76%.

Los niveles retributivos van vinculados al nivel de responsabilidad con lo cual si hay mayor porcentaje de hombres en puestos directivos es lógico que los niveles retributivos los tenga el mismo colectivo.

A medida que se incremente el número de mujeres en puestos de responsabilidad se aumentará también, del mismo modo, el número de mujeres con niveles retributivos superiores.

En cuanto al colectivo de empleados con puestos de responsabilidad y que tienen complementos asociados al puesto se ha verificado que, tanto en Red Comercial como en SSCC, no se aprecia discriminación por razón de sexo en cuanto a la asignación de pluses funcionales. El porcentaje de empleados con complementos asociados al puesto es similar al porcentaje de distribución por puestos.

### **Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**

Se aprecia una clara vinculación con dichas medidas entre el colectivo de mujeres de la Entidad.

Dichas medidas son fundamentalmente solicitadas y disfrutadas por mujeres. En las reducciones por cuidado de hijos en el 2014 un 98% son solicitadas por mujeres y un 2% por hombres. En las excedencias por cuidado de hijos un 100% por solicitadas por mujeres.

En cuanto a las excedencias voluntarias en el 2014 un 36% han sido solicitadas por hombres y un 64% por mujeres.

### **Protocolo de Acoso Sexual y Moral**

En la Entidad existes dos protocolos de Acoso Sexual y Moral, uno para el colectivo origen España y otro para el colectivo origen Duero. Se propone unificar dichos Protocolos.

Nunca se ha recibido ninguna denuncia por una situación de acoso sexual.

### **Representación de los trabajadores**

En el colectivo de delegados sindicales elegidos a Comités de Empresa y Centros de Trabajo hay un 30% de mujeres respecto a un 70% de hombres.

En general, los datos contrastados en el desarrollo del mismo, reflejan una realidad caracterizada por:

- ⇒ La inexistencia de prácticas discriminatorias en los diferentes procesos de gestión de RR.HH.
- ⇒ La existencia de una clara voluntad empresarial por equilibrar la presencia de mujeres y hombres tanto a nivel general, como en puestos de responsabilidad.
- ⇒ El reconocimiento formal y la voluntad expresa de la Dirección de la Entidad por hacer de la igualdad de oportunidades uno de los principios inspiradores de la gestión de BANCO CEISS.

## **PASO II**

Se han identificado una serie de ámbitos en los que es posible avanzar y mejorar para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en BANCO CEISS.

## **PASO III**

Con base en esos ámbitos se han definido una serie de objetivos que son los recogidos en el presente Plan. Para dar soporte a la consecución de los objetivos establecidos se ha diseñado un conjunto de medidas que se incorporarán al mismo.

- ⇒ El presente Plan de Igualdad supone, por tanto, un compromiso que permitirá a BANCO CEISS seguir avanzando y profundizando en tomar las medidas necesarias encaminadas a la consecución de una igualdad real en todos los ámbitos y a todos los niveles de la Organización.

## **PRINCIPIOS RECTORES**

### **A. Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador de la organización corporativa.**

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social vinculada con el sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y otros factores que supongan una discriminación adicional como la discapacidad.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

### **B. Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo.**

Se considerará 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.

### **C. Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo.**

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### **D. Prohibición y rechazo del acoso sexual.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **E. Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. El acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

### **F. Principios de indemnidad frente a represalias.**

La indemnidad frente a represalias implica la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo,

destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### **G. Tutela judicial efectiva**

Con la tutela judicial efectiva, se pretende garantizar que cualquier persona podrá recabar de los juzgados y tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación laboral en la que, eventualmente, pudiera producirse una situación discriminatoria.

### **H. Acción Positiva**

La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas personas del sexo menos representado en el grupo.

Asimismo, la negociación colectiva podría establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tenga preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

### **I. Transversalidad**

Promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La igualdad de trato entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Se tendrán en cuenta los principios contenidos en los artículos 3 al 13 de la Ley 3/2007.

## **OBJETIVOS PERSEGUIDOS POR BANCO CEISS CON EL PLAN DE IGUALDAD GENERALES**

- 
- 
1. -Integrar la Igualdad de oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos de la Entidad
    - La Entidad se compromete, adoptando las medidas necesarias, a evitar cualquier futura discriminación laboral entre hombres y mujeres, reducir los desequilibrios que pudieran producirse y prevenir posibles desequilibrios.
    - Estableciendo, desde el principio de transversalidad, el conjunto de medidas de igualdad y de acciones positivas, dando respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico, para contribuir a modificar las realidades reflejadas.
  2. - Promover el equilibrio de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de la empresa.
    - Integrando la Igualdad de Oportunidades en la política de Recursos Humanos, y promoviendo las oportunidades a las mujeres para que puedan situarse en un plano de igualdad, cuidando que en los procesos de acceso, selección, contratación, promoción y formación, se eviten situaciones de discriminación, y estableciendo medidas de acción positiva.
  3. - Defender la dignidad de las personas y la no discriminación por razón de sexo.
    - Estableciendo medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

## **ESPECÍFICOS**

- 
- 
1. Potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad en los que su presencia, a día de hoy, sea reducida.
  2. Fomentar la incorporación de la mujer a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que aún esté subrepresentada.
  3. Formar y sensibilizar a la plantilla de BANCO CEISS, en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en el colectivo de personas directivas que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en la gestión de las personas a su cargo.
  4. Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.

5. Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre la plantilla de la Entidad y en el seno de la sociedad.
6. Profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades que hoy ofrece BANCO CEISS a sus empleados para equilibrar su vida laboral y familiar.
7. Establecer los mecanismos y procedimientos necesarios para evitar y/o resolver cualquier situación de acoso o discriminación por razón de género.
8. Facilitar medidas de información y actuaciones en los casos de trabajadoras víctimas de la violencia de género, de acuerdo a la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

Estos objetivos delimitan las acciones de un Plan de Acción Positiva centrado en las Áreas de actuación que, a continuación, se enumeran, y que se desarrollarán en el apartado Medidas para la Igualdad:

1. Acceso al Empleo
2. Promoción
3. Formación
4. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral
5. Comunicación Interna
6. Prevención del Acoso Sexual y Moral

#### **PASO IV**

Para apoyar y avanzar en la consecución de cada uno de los objetivos expuestos se recogen en nuestro plan una serie de iniciativas/acciones o medidas que se han seleccionado en función de las características de la plantilla de BANCO CEISS, de la organización y de sus necesidades en materia de igualdad.

Las medidas, acciones o prácticas que se proponen en este documento responden a una doble tipología:

- ⇒ Medidas que "ponen en valor", amplían o potencian medidas o prácticas ya existentes en BANCO CEISS que tienen un impacto directo en el ámbito de la igualdad y pueden vincularse a alguno/s de los objetivos establecidos.
- ⇒ Medidas/acciones o prácticas de "nueva aplicación" que responden directamente a una necesidad u oportunidad de mejora planteada por el diagnóstico o por la propia Ley de Igualdad

No existe una relación unívoca entre un objetivo y cada una de las medidas recogidas, de manera que una misma medida puede apoyar la consecución de uno o varios de los objetivos planteado.



### PASO V

A continuación se relacionan las medidas incorporadas al presente Plan de Igualdad asociadas a cada uno de los ámbitos de actuación analizados en el Diagnóstico de Igualdad de la Entidad. En el formato utilizado para explicar el contenido de cada medida positiva, se han utilizado los siguientes indicadores:

ÁMBITO TEMPORAL	Hace referencia al plazo en el que se llevará a cabo la implantación y desarrollo de la medida
Largo Plazo	Más de 2 años
Medio Plazo	Entre 1 y 2 años
Corto Plazo	Menos de 1 año

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Especifica el área de actuación al que se refiere la medida de acuerdo con la clasificación recogida en el diagnóstico de situación actual de la Entidad en materia de Igualdad.
---------------------	--



PLAN DE IGUALDAD

II. Medidas para la Igualdad



**FAVORECER LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

OBJETIVO
Garantizar la inexistencia de discriminación en los procesos de selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla

MEDIDAS DE IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los procesos de selección se basarán en los principios de capacidad, aptitud e idoneidad del puesto a cubrir respecto al candidato/a.</li> <li>• En los procesos de selección se fomentará y sensibilizará de los principios de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervengan en el proceso.</li> <li>• En las entrevistas de selección no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal.</li> <li>• Las ofertas de empleo se publicarán sin lenguaje sexista y estarán basadas en datos y condiciones objetivas del puesto de trabajo.</li> <li>• Si se contrataran empresas externas a tal fin deberán compartir los mismos principios en cuanto a la Igualdad de Trato y Oportunidades.</li> </ul>

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS
Candidatos /as a incorporarse en la Entidad	Selección y Contratación	1, 2 y 4

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Número de hombres y mujeres seleccionados Número de mujeres seleccionadas en puestos con escasa representación femenina.
Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	
Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS				
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Recursos				
Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/>					
Corto Plazo <input type="checkbox"/>					
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Implantación con Medios</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Implantación con Apoyo</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>				
Implantación con Apoyo	<input checked="" type="checkbox"/>				

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
Recursos Humanos	Formación, Desarrollo y Comunicación Interna	2 años

**PROMOCIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**
**OBJETIVO**

Garantizar la inexistencia de discriminación en la promoción interna con objeto de poner los medios necesarios para alcanzar una representación equilibrada de la mujer en puestos directivos de la Entidad.

**MEDIDAS DE IGUALDAD**

- La Comisión de Igualdad velará porque cualquier sistema de promoción en la Entidad se realice bajo los principios de Igualdad de Trato y Oportunidades.
- En igualdad de condiciones y competencias de los candidatos susceptibles a promocionar, se dará preferencia a la incorporación del género menos representado en el puesto a cubrir.
- En los procesos de promoción interna, Recursos Humanos procurará contar con mayor número de candidatos del género menos representado en el puesto a cubrir.
- La Entidad se compromete a que la promoción y el desarrollo profesional se base en las capacidades, las aptitudes, el desempeño y la idoneidad del puesto a cubrir de forma que cada puesto de trabajo o de responsabilidad se cubra con el perfil más adecuado para el mismo con ausencia de cualquier discriminación por sexo.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS
Toda la plantilla	Promoción profesional	1,3 y 4

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	% de hombres y mujeres promocionados a puestos de mayor responsabilidad % de ofertas de promoción % de mujeres y hombres que acceden a promoción
Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	
Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS				
Largo Plazo <input checked="" type="checkbox"/>	Recursos				
Medio Plazo <input type="checkbox"/>					
Corto Plazo <input type="checkbox"/>					
	<table border="1"> <tr> <td>Implantación con Medios</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>
Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>				
Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>				

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
Recursos Humanos	Formación, Desarrollo y Comunicación Interna de RR.HH	1 año

**FORMACIÓN**

OBJETIVO		
Promover la realización de acciones formativas que faciliten, por igual, el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.		
MEDIDAS DE IGUALDAD		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los cursos dirigidos a directivos y gestión de equipos se dará información expresa de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.</li> <li>• Se facilitará la participación en los cursos de formación a los empleados/as de baja maternal o en excedencias por conciliación sean presenciales u on line.</li> <li>• El Banco realizará actividades formativas a los colectivos menos representados en función de los puestos de responsabilidad para reforzar las habilidades directivas y promover el acceso a dichos puestos.</li> </ul>		
DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS
Toda la plantilla	Formación	1,3 y 4
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Alto <input type="checkbox"/>	% hombres y mujeres que han participado en actividades formativas % de hombres y mujeres que han participado para reforzar habilidades directivas
Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/>	Medio <input checked="" type="checkbox"/>	
Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS	
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Recursos	Implantación con Medios <input checked="" type="checkbox"/>
Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/>		Implantación con Apoyo <input type="checkbox"/>
Corto Plazo <input type="checkbox"/>		
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
Recursos Humanos	Formación, Gestión y Desarrollo de RR.HH	1 año

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

OBJETIVO						
Promover la igualdad de oportunidades favoreciendo las medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.						
MEDIDAS DE IGUALDAD						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes y del procedimiento a seguir para la solicitud de las mismas.</li> <li>• Fomentar la divulgación de las medidas de conciliación entre el colectivo de hombres puesto que se ha detectado claramente en el cuestionario de diagnóstico que es el que menos las solicita.</li> <li>• Campaña de sensibilización sobre la importancia de compartir las responsabilidades familiares como medio para favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.</li> <li>• Diseño en el Portal del Empleado un apartado específico en materia de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.</li> </ul>						
DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS				
Toda la plantilla	Conciliación de la Vida Familiar y Laboral	1, 4 y 6				
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS				
Largo Plazo <input type="checkbox"/> Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/> Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Alto <input type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/>	% de hombres y mujeres que solicitan las medidas de conciliación				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS					
Largo Plazo <input type="checkbox"/> Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/> Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Recursos <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>Implantación con Medios</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>
Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>					
Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>					
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO				
Recursos Humanos	Relaciones Laborales	1 año				

**COMUNICACIÓN INTERNA**
**OBJETIVO**

Garantizar que el sistema de comunicación tanto interna como externa, evite el uso de un lenguaje sexista y se ajuste a los principios de Igualdad de Oportunidades.

**MEDIDAS DE IGUALDAD**

- Detección de los canales de comunicación formal con el fin de transmitir que la difusión de la información ha de promover una imagen igualitaria entre hombres y mujeres y evitar el lenguaje sexista.
- Difusión del Plan de Igualdad en la Entidad.
- Compromiso Institucional en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de un código de buenas prácticas en el lenguaje en materia de Igualdad.
- Creación de un espacio propio en la Intranet en materia de Igualdad donde se difundan todas las materias vinculadas a la Igualdad; Plan de Igualdad, Buzón de Sugerencias, legislación, novedades legislativas, etc...

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS
Toda la plantilla	Comunicación Interna	1, 3 y 5

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Alto <input type="checkbox"/>	Nº de acciones de difusión de igualdad Nº de acciones para informar del Plan de Igualdad
Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/>	Medio <input checked="" type="checkbox"/>	
Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS				
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Recursos				
Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/>					
Corto Plazo <input type="checkbox"/>					
	<table border="1"> <tr> <td>Implantación con Medios</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>
Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>				
Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>				

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
Recursos Humanos	Formación, Desarrollo y Comunicación Interna	1 año

**PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO**

OBJETIVO						
Garantizar que los trabajadores disfrutan de un entorno libre de situaciones de acoso e intimidaciones en el trabajo. Implementar un único Protocolo de Acoso Sexual						
MEDIDAS DE IGUALDAD						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Negociación con la representación sindical la unificación de los Protocolos existentes actualmente en la Entidad, origen Duero y origen España.</li> <li>Difusión del Protocolo de Acoso Sexual.</li> <li>En la comunicación que la Entidad realice a los empleados en materia de Igualdad incorporar mención expresa al rechazo de conductas de acoso sexual y moral en el trabajo.</li> </ul>						
DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS				
Toda la plantilla	Prevención del acoso moral y sexual en el trabajo	7				
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS				
Largo Plazo <input type="checkbox"/> Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/> Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/>	% de mujeres y hombres que denuncian situaciones de acoso Nº de acciones para difusión y rechazo de situaciones de acoso				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS					
Largo Plazo <input type="checkbox"/> Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/> Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Recursos <table border="1"> <tr> <td>Implantación con Medios</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>
Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>					
Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>					
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO				
Recursos Humanos	Relaciones Laborales Representación de los Trabajadores	1 año				



**COMISIÓN DE IGUALDAD**

**OBJETIVO**

Crear una Comisión de Igualdad que sea referente para los empleados en materia de Igualdad y no discriminación. Estará integrada por miembros de RRHH y la representación sindical.

**MEDIDAS DE IGUALDAD**

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de Banco Ceiss. La Comisión velará porque durante el primer año de implantación del Plan de Igualdad se alcance una mejora de 5 puntos en puestos directivos del género menos representado.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas.
- Participar en las tareas de seguimiento y evaluación de las medidas y acciones positivas implantadas con ocasión del Plan de Igualdad.
- Impulsar la implantación y difusión de los acuerdos de la Comisión de Igualdad, así como seguimientos y control.
- Formación de los miembros de la Comisión de Igualdad en dicha materia.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS
Toda la plantilla	Cultura e igualdad de oportunidades	1y 7

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Eventos para sensibilizar en igualdad Necesidades detectadas en la plantilla Acciones aplicadas e impacto de las mismas
Medio Plazo <input type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	
Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS				
Largo Plazo <input type="checkbox"/>	Recursos <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>Implantación con Medios</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Implantación con Medios	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo	<input type="checkbox"/>
Implantación con Medios		<input checked="" type="checkbox"/>			
Implantación con Apoyo		<input type="checkbox"/>			
Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/>					
Corto Plazo <input type="checkbox"/>					

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
Recursos Humanos	Relaciones Laborales Representación de los Trabajadores	Semestral

PLAN DE IGUALDAD

### III. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46.1. de la Ley 3/2007 establece que "Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

Es preciso, por tanto, establecer e incorporar al Plan de Igualdad un sistema de evaluación de las medidas positivas implantadas, así como de los resultados alcanzados con las mismas.

Para llevar a cabo la evaluación de manera apropiada, se ha de definir el modelo de indicadores que permitan:

- Medir la evolución en el cumplimiento de los objetivos perseguidos por el Plan de Igualdad y detectar las desviaciones.
- Analizar la evolución y seguimiento de la implantación de las medidas recogidas en el Plan
- Evaluar el resultado final de la implementación y detectar nuevas necesidades.

Por ello, el Modelo de Evaluación del Plan contiene diferentes indicadores que serán utilizados para medir la eficacia de las medidas y, en definitiva, la eficacia del Plan.

