

# Plan de Igualdad

**Plan de Igualdad**

1.	Introducción .....	3
2.	Partes firmantes .....	4
3.	Ámbito de aplicación .....	5
4.	Informe de Diagnóstico .....	6
5.	Resultados Auditoria Retributiva .....	10
6.	Objetivos cuantitativos y cualitativos .....	11
7.	Medios y recursos para la implantación .....	12
8.	Sistema de Seguimiento, Evaluación y Control .....	13
9.	Composición y funcionamiento Comisión de Evaluación y Seguimiento .....	13
10.	Procedimiento de Modificación y Procedimiento de Conflicto .....	14
11.	Publicitación .....	15
12.	Medidas .....	16

# 1. Introducción.

## 1.1.- Contexto legal aplicable.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en el art. 14 de la Constitución Española (*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*) y que, asimismo, ha sido objeto de reconocimiento en diferentes instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>1</sup>, en su art. 2.1, y el Convenio Europeo de Derechos Humanos, cuyo art. 14 bajo la rúbrica *“Prohibición de discriminación”* establece que *“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”*.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (**“LOIEMH”**) constituyó un paso decisivo para avanzar en este ámbito pues, tal y como reconocía su Exposición de Motivos, si bien el reconocimiento formal de la igualdad entre mujeres y hombres había favorecido la existencia de avances notables, éstos eran aún insuficientes, habiéndose considerado necesaria una acción normativa concreta dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El Título IV de la Ley regulaba *“El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”*, incorporando cuatro capítulos específicos titulados **(i)** Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral; **(ii)** Igualdad y conciliación; **(iii)** los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y **(iv)** distintivo empresarial en materia de igualdad. Este Título, por tanto, introducía por vez primera en nuestro Ordenamiento Jurídico los denominados *“Planes de igualdad de empresa”*, definidos como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo

Tras la LOIEMH se han sucedido diversas normas con un notable impacto en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, pudiendo destacarse las siguientes:

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- El Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

Todas ellas, junto con la regulación ordinaria compuesta por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo Estatal de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, constituyen el contexto legal aplicable que ha de tomarse en consideración al abordar la negociación y firma de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

---

<sup>1</sup>Adaptada y proclamada por Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de fecha 10 de diciembre de 1948.

## **1.2.- Antecedentes relevantes y compromiso de Unicaja Banco, S.A. (“Unicaja”, “la Entidad” o “El banco”) y la representación sindical en materia de igualdad de oportunidades.**

En cumplimiento de lo dispuesto por los arts. 45 y ss. de LOIEMH, la Dirección de Unicaja y la representación sindical suscribieron, con fecha 20 de mayo de 2011, el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando un catálogo de acciones positivas con el objeto de avanzar en la igualdad efectiva y no discriminación por razón de género.

Adicionalmente, y con posterioridad a la firma de este Plan de Igualdad, Unicaja establecerá y desarrollará procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre las personas trabajadoras, bajo la premisa de asegurar la igualdad de trato y oportunidades con independencia del sexo, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral.

La Dirección del Banco y la representación sindical están firmemente decididos y comprometidos por defender el citado principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como para avanzar, mediante un constante diálogo y a través de la negociación colectiva, en la búsqueda de iniciativas y acciones que favorezcan la efectividad de dicha igualdad.

Con ese propósito, y con objeto de dar cumplimiento a las previsiones contenidas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, Unicaja y la representación sindical han acordado la firma del presente Plan de Igualdad.

## **2. Partes firmantes.**

El presente Plan de Igualdad de Unicaja ha sido negociado en el marco de la Comisión Negociadora que fue constituida el día 29 de julio de 2022 con base en lo dispuesto por el art. 5.2 del Real Decreto 901/2020 art.5.2, atendiendo a un criterio de composición paritaria entre la Empresa y la representación sindical, según la representatividad acreditada por cada Sección Sindical integrante.

- Sección Sindical de CCOO con 3 integrantes y 26.17 % de representatividad
- Sección Sindical de SUMA-T con 3 integrantes y 25.07% de representatividad
- Sección Sindical de CESICA-FINE con 2 integrantes y 22.59% de representatividad
- Sección Sindical de UGT con 2 integrantes y 17.90 % de representatividad
- Sección Sindical de CSI con 1 integrantes y 1.38% de representatividad

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de la buena fe y han acordado el presente Plan de Igualdad como Instrumento para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.

Suscriben y firman el presente Plan de Igualdad las siguientes personas:

En representación de Unicaja Banco, S.A.

- Directora de Personas y Talento: Esther Jaime Cervilla
- Directora del Salud Laboral, Bienestar y Diversidad: María José Horcajadas Rodríguez
- Directora Seguridad y Salud Laboral: Ana Belén Morales Velasco

En representación de las personas trabajadoras:

En representación de la Sección Sindical de CCOO:

- D<sup>a</sup>. Carmen Seisdedos Siles
- D<sup>a</sup>. Mercedes Galisteo Llamas
- D<sup>a</sup>. María Isabel Casquet Martín

En representación de la Sección Sindical SUMA-T:

- D<sup>a</sup>. Nieves Martínez Pérez
- D<sup>a</sup>. Sonia Jiménez Ayuso
- D. David Álvarez Esteban

En representación de la Sección Sindical CESICA-FINE:

- D<sup>a</sup>. Silvia Esles Bolado
- D<sup>a</sup>. Susana García Aragón

En representación de la Sección Sindical UGT:

- D<sup>a</sup>. Eva María García Blanco
- D. Alberto Durán Almarza

En representación de la Sección Sindical CSI:

- D. Pablo García Rozada

### 3. **Ámbito de aplicación.**

El presente Plan de Igualdad tendrá el siguiente ámbito de aplicación:

**a.-** **Ámbito Personal.**- El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena a Unicaja, cualquiera que sea la modalidad contractual que les vincule con la empresa. Asimismo, el Plan resulta de aplicación a las personas trabajadoras que estén o hayan sido puestas a disposición de Unicaja por Empresas de Trabajo Temporal y durante los periodos de prestación de servicios.

**b.-** **Ámbito Territorial.**- El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de Unicaja Banco, ubicados en todo el territorio nacional.

**c.-** **Ámbito Temporal.**- El presente Plan de igualdad tendrá un plazo de vigencia desde el 01 de febrero de 2025 hasta el 31 de enero de 2027.

Tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia, las partes comenzarán la negociación un nuevo Plan de Igualdad.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante su periodo de vigencia, en los supuestos legalmente establecidos o por acuerdo de la Comisión de seguimiento en función de los informes intermedios.

## 4. Informe de Diagnóstico.

Con base en lo establecido en el art. 7.1 del RD 901/2020 se ha elaborado el presente resumen del análisis realizado en el Diagnóstico de situación por cada una de las áreas analizadas en el mismo, lo que permite identificar aquellas conclusiones principales y propuestas para formar parte del Plan de igualdad.

El Diagnóstico se ha llevado a cabo con la información correspondiente al ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2023 -por ser el último ejercicio completo inmediatamente anterior a la negociación del Diagnóstico, tal y como se acordó por la propia Comisión Negociadora-, teniendo el Banco como indicadores principales los siguientes:

En la mencionada fecha, el Banco contaba con una plantilla de 6.775 personas, de las que el 46,26 % eran hombres y el 53,74 % mujeres.

El colectivo formado por hombres tiene una edad media de 49,28 años y una antigüedad media de 21,57 años, mientras que en el caso de las mujeres, la edad media es de 47,98 años y la antigüedad de 21,21 años.

Desglosado por ámbito de actuación, la situación es la que sigue:

- Estructuras intermedias: 388 personas trabajadoras, de las que el 59,28 % son hombres y el 40,72 % son mujeres.
- Red: 4833 personas trabajadoras, de las que el 45,35 % son hombres y el 54,65 % son mujeres.
- Servicios Centrales: 1554 personas trabajadoras, de las que el 45,82 % son hombres y el 54,18 % son mujeres.

Expuesto lo anterior, las principales conclusiones del citado Diagnóstico, ordenadas por materia y teniendo en cuenta las características del Banco, se pueden resumir de la siguiente manera:

### 4.1.- Proceso de selección y contratación.

Por lo que respecta a las incorporaciones realizadas por el Banco en el periodo temporal analizado, debe señalarse que se han efectuado un total de 28 incorporaciones, de las cuales el 28,57 % corresponde a mujeres y el 71,43% a hombres, incorporándose las mujeres principalmente en el Grupo 1 Nivel VIII del vigente Convenio Colectivo de aplicación. En concreto, tomando el nivel de Convenio Colectivo reconocido, el desglose de datos desagregado por sexo sería el siguiente:

- Del total de hombres incorporados: el 20 % se ha incorporado en el nivel V o superior; el 40 % en el tramo comprendido entre los niveles VI y X -ambos incluidos-; y el 40 % restante en el nivel XI o inferior.
- Del total de mujeres incorporadas: el 75 % se ha incorporado en el tramo comprendido entre los niveles VI y X, y el 25 % restante en el nivel XI o inferior.

El 96,45 % de las incorporaciones lo han sido a través de contratación indefinida (sólo una persona se ha contratado bajo una modalidad de contratación de duración determinada, y ha sido un hombre), y todas a jornada completa.

Por otro lado, considerando la situación familiar de las incorporaciones, el 85 % de los hombres incorporados no tiene hijos, siendo ese porcentaje del 75 % cuando se analiza la situación de las mujeres. Dicha circunstancia viene en gran medida motivada por la existencia de un número relevante de personas incorporadas con edad inferior a 30 años.

El perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección son la Dirección de Talento -adscrita a la Dirección de Personas y Talento del Banco-, la Dirección de Captación y Selección -que depende de la

anterior- y una persona que desarrolla funciones técnicas. Por parte del centro demandante del puesto, participan posiciones de dirección con objeto de confirmar que la persona candidata presenta un perfil que se ajusta a las necesidades y características del puesto.

Las personas técnicas perteneciente a la Dirección de captación y Selección han recibido formación específica en materia de reclutamiento y selección con perspectiva de género.

Por lo que respecta a las bajas del ejercicio 2023 se han producido en un porcentaje muy equilibrado con un 55,03% de hombres frente al 44,97% de mujeres.

#### **4.2.- Clasificación profesional**

El art. 17 del Convenio Colectivo prevé un sistema de clasificación profesional basado en la existencia de dos Grupos Profesionales; el Grupo 1 -al que pertenecen los vinculados directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las empresas afectadas por el Convenio Colectivo, y desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión o administrativas- y el Grupo 2 -al que pertenecen quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, para los que no se requiera cualificación, ajenos a la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las entidades afectadas por el Convenio Colectivo, tales como conserjería, vigilancia, limpieza, atención telefónica, conservación y mantenimiento, y otros servicios de naturaleza similar o análoga-.

Se observa un menor porcentaje de mujeres en los niveles I a V del convenio colectivo. En concreto, el porcentaje de mujeres en esos niveles oscila entre el 22,95 % en el nivel II y el 43,92 % en el nivel V.

Es en el tramo de niveles de convenio igual o inferior al VI cuando el porcentaje de representación femenina se incrementa o se iguala con el porcentaje de hombres, siendo el porcentaje de mujeres superior excepto en el Nivel XII.

#### **4.3.- Formación**

Por lo que respecta a los datos de formación correspondientes a 2023, el porcentaje de mujeres participantes -medida como asistencia a las acciones formativas- se sitúa en el 54,71 % frente al 45,29 % de los hombres. Si el análisis se hace por horas de formación, el 53,60 % de las horas dedicadas a esa finalidad han sido utilizadas por mujeres y el 46,40 % por los hombres.

Considerando un total de 470.000 horas dedicadas a formación en 2023, el desglose por ámbito es el siguiente:

- 24.263 horas han sido dedicadas por personas de Estructuras Intermedias, de las que el 58,13 % han sido hombres y el 41,87 % mujeres.
- 394.110 horas han sido dedicadas por personas de la Red de Negocio, de las que el 45,70 % han sido hombres y el 54,30 % mujeres.
- 48407 horas han sido dedicadas por personas de Servicios Centrales, de las que el 45,48 % han sido hombres y el 54,52 % mujeres.

En cuanto a formación en igualdad en la Empresa, Unicaja ha llevado a cabo un total de 14 acciones formativas (p.ej. agente de igualdad en la empresa, estrategias de liderazgo para mujeres, potenciando la igualdad de género, etc.)

Por lo que respecta a la organización de la formación, el Banco cuenta con una Dirección de Formación y Aprendizaje -dependiente de la Dirección de Talento-. Además, existe un Comité de Formación de composición paritaria entre la Entidad y la representación sindical cuyas funciones son las de proponer las necesidades formativas, informar sobre las actividades formativas programadas y su planificación, trasladar información sobre las acciones formativas bonificables y gestionar el proceso de ascenso por capacitación previsto en el Convenio Colectivo. Asimismo, el Banco cuenta con un Comité de Conocimientos y Competencias del Personal.

Desde la perspectiva de las herramientas de formación, cabe destacar el Portal de formación de Unicaja Banco, en el cual la plantilla, de forma permanente, tiene la posibilidad de continuar con la formación en materia de Igualdad en cualquier momento del año. Este Portal cuenta con acciones de formación accesibles tanto desde el entorno de autoformación, como de la Escuela de prevención de riesgos laborales.

#### **4.4. - Promoción profesional**

La promoción en el Banco puede responder, actualmente, a diferentes casuísticas:

La promoción en el nivel salarial del Convenio Colectivo puede obedecer al sistema de progresión establecido en los arts. 25 y 26 del citado Convenio Colectivo, el cual permite alcanzar hasta un Nivel VIII transcurridos los periodos descritos en dichos preceptos.

De la misma forma, el Convenio establece la posibilidad de incrementar el nivel a través de las denominadas pruebas de capacitación, reguladas en el art. 27 del mismo Convenio Colectivo.

Por otro lado, el Banco tiene establecidos los siguientes planes de carrera, regulados en Circulares Internas:

- a.**- Plan de Carreras Profesionales en la Red de Negocio.
- b.**- Plan de Carrera para puestos en Secretarías de Dirección.
- c.**- Planes de carrera para puestos Técnicos en las Unidades de Servicios Centrales.
- d.**- Planes de carrera para puestos Técnicos en las unidades de Apoyo al Negocio y Negocio Centralizado.

Estos planes permiten un incremento progresivo en el nivel del Convenio Colectivo mediante planes que requieren la realización de formación y la obtención de una evaluación del desempeño con resultado favorable.

Con fecha 27 de diciembre de 2023, la Dirección del Banco y la representación sindical alcanzaron un Acuerdo Colectivo que, entre otras cosas, prevé la implantación de nuevos planes de desarrollo profesional, que serán negociados con la representación sindical. De forma próxima a la firma del presente Acuerdo, se iniciará dicho proceso de negociación.

Asimismo, el Banco puede llevar a cabo promociones a puestos de mayor responsabilidad y de dirección, tanto en la Red de Negocio como en Servicios Centrales y Estructuras Intermedias, que se basan en la libre designación, considerando los requerimientos del puesto y el perfil, capacidades, conocimientos y competencias de las personas candidatas.

Tomando los datos de las promociones realizadas durante el año analizado, se observa cómo el porcentaje de mujeres se sitúa en el 59,32% frente al 40,68% de los hombres. Es muy destacable que se han producido 59 promociones de personas trabajadoras con jornada reducida (91,53% de ellas mujeres). Si dicho análisis se efectúa excluyendo los nombramientos por libre designación, el porcentaje de mujeres promocionadas se sitúa en el 64,6%. En dichas promociones, las condiciones no siempre suponen un aumento salarial.

#### **4.5. - Condiciones de trabajo**

El horario en la Entidad está establecido, con carácter general, de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas. El horario especial es de 8 a 13:30 horas para los días 24 y 31 de diciembre, 3 días en Semana Santa y 3 días en Semana de Fiesta Mayor (con el límite de una Fiesta Mayor por localidad).

La Entidad dispone de una bolsa de horas para finalidades formativas (40 horas, más las 30 horas previstas en Convenio Colectivo) y para la asistencia de directivos a reuniones (25 horas), a realizar fuera del horario laboral antes indicado. La formación impartida a distancia o mediante e-learning computará por el 50 % del tiempo previsto según ficha de acción formativa.

La práctica totalidad de la plantilla presta servicios en modalidad a jornada completa, existiendo tan sólo un 2,40 % de la plantilla con jornada reducida por alguno de los supuestos previstos legal o convencionalmente (163 personas). De este colectivo de personas con jornada reducida, el 87 % son mujeres.

En cuanto a la flexibilidad horaria, las personas disponen de flexibilidad horaria en la entrada -de 8.00 a 8.15- y en la salida del trabajo -de 15.00 a 15.15-. El disfrute de esta flexibilidad horaria requiere de la previa autorización de la Dirección de Área de Flexibilidad Laboral, quien puede denegarla cuando la misma afecte al servicio. El cómputo diario deberá ser en todo caso de 7 horas. Un 7,64 % de las personas trabajadoras del Banco disfrutaban de esta medida de flexibilidad horaria, de las que el 69,88% de los casos corresponde a mujeres.

Por lo que respecta a la existencia de sistemas de tiempo de trabajo distintos al ordinario, existen determinados colectivos de personas trabajadoras que prestan servicios a turnos -en las áreas de Tesorería y de mercado de capitales, y de Tecnología- por así exigirlo la actividad realizada, en las que el 74,29 % de las personas que trabajan en régimen de son hombres. Por otro lado, existe los denominados "Gestores Remotos", que prestan servicios en horario singular -lo que incluye prestación de servicios en horario de tarde-, siendo el porcentaje de mujeres del 57,70 % sobre el total de personas que presta servicios en esa modalidad (357).

En el Banco no existe ningún sistema establecido de teletrabajo en los términos establecidos en Convenio Colectivo.

Por lo que respecta a la contratación a través de la modalidad de puesta a disposición mediante empresas de trabajo temporal, el 63,43 % de las contrataciones han sido mujeres, con una duración de los contratos muy similar entre ambos sexos.

Finalmente, por lo que respecta a las ausencias y permisos, el 58,62 % de los disfrutados durante el periodo de referencia corresponde a mujeres.

#### **4.6. - Retribuciones y Auditoría salarial.**

La información referida a las conclusiones de retribución y auditoría salarial se encuentran recogidas en el apartado correspondiente a los resultados de la Auditoría Retributiva del presente Plan.

#### **4.7. - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

En el Banco existe un abanico de medidas para la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar, y que pueden tener su origen en la legislación aplicable, el Convenio Colectivo y acuerdos internos.

Las medidas de conciliación son solicitadas en su mayoría por mujeres, con un 87% de representación femenina en las jornadas de trabajo reducidas por dicho motivo. Asimismo, las excedencias por cuidado de hijos son disfrutadas en su mayoría por mujeres.

Las excedencias totales corresponden a mujeres un 51,43%, pero especialmente en las que corresponden a cuidados de un familiar, hijos donde el porcentaje de mujeres es del 68,75%.

El 24,35% de la plantilla no tiene hijos o hijas.

#### **4.8. - Infrarrepresentación femenina**

Tal y como se indicó al inicio de este apartado, la presencia de mujeres en la organización se sitúa en el 53,74 % (53,60 % en el ejercicio 2022) lo que supone una presencia muy equilibrada frente al 46,26 % de los hombres (46,40 % en el ejercicio 2022).

Si bien la evolución de la representatividad de la mujer, de forma genérica, ha sido positiva, existe una menor presencia de mujeres en los Comités principales de la Entidad (Comité de Dirección y de Transformación) y en los niveles I a IV del Convenio.

Respecto a los órganos de representación legal de las personas trabajadoras, la presencia de mujeres en estos órganos de representación se sitúa en el 35,27% frente a un 64,73% de hombres en el ejercicio 2023. Dicha situación se ha revisado en el ejercicio 2024, con una presencia de mujeres en órganos de representación del 40,62 %.

En cuanto a la segregación horizontal todas las áreas tienen una presencia equilibrada salvo Comunicación e Imagen, Secretaría General de Órganos de Gobierno, Dirección Non core e Inmuebles y Legal.

#### **4.9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

El Banco dispone de un Protocolo contra el acoso sexual firmado recientemente con la Representación Laboral y que se encuentra publicado en la intranet corporativa.

A lo largo del año 2024 se ha convocado a la totalidad de la plantilla a un curso en relación con la Violencia Sexual con carácter obligatorio.

La Comisión Negociadora de Igualdad recibió la formación correspondiente en dicha materia.

Durante el año objeto de valoración en el diagnóstico, 2023, no se ha recibido denuncia alguna por Acoso Sexual.

El cumplimiento en este ámbito es adecuado y se sigue trabajando en campañas de comunicación con el fin de mejorar la sensibilización de toda la plantilla.

#### **4.10.- Comunicación y cultura de empresa**

Desde el punto de vista de la comunicación interna y externa, los canales habituales utilizados se canalizan a través de la Intranet de la Entidad a la que tiene acceso toda la plantilla. Para todas las comunicaciones existe un documento publicado en la Intranet corporativa, derivado del Plan de Igualdad de la Entidad, que recoge entre otros aspectos los principios básicos para el uso no sexista del lenguaje. Por ello, en todas las comunicaciones se utilizan criterios de paridad, especialmente en diversidad y discapacidad con un lenguaje neutro, ya que están centralizadas las comunicaciones en Comunicación Interna.

La "Política de Responsabilidad Social Corporativa" (en adelante, RSC) del Grupo Unicaja Banco tiene como objetivo establecer los principios básicos de actuación en materia de RSC que contribuyan a la creación de valor de forma sostenible para los grupos de interés con los que desarrolla su actividad, a través de una gestión efectiva y una cultura de banca responsable y transparente.

## **5. Resultados Auditoria Retributiva.**

Dentro de los trabajos realizados para la elaboración del Plan de Igualdad, y conforme dispone la normativa vigente, se ha llevado a cabo una Auditoría retributiva, de la que se desprende lo siguiente:

### **5.1.- Valoración de puestos de trabajo.**

- Unicaja, con la finalidad de cumplir con lo establecido en los artículos 4 y 8 del RD 902/2020, ha realizado una valoración de puestos de trabajo que ha dado lugar a 14 niveles de comparación, conforme al valor relativo de los puestos de trabajo y en base a unos factores de contribución definidos y ponderados.
- Dicho sistema de valoración de puestos se ajusta al sistema de puntos por factor que recoge el propio RD 902/2020 en su artículo 8, cumpliendo con los criterios de adecuación, totalidad y

objetividad.

- Atendiendo a la distribución de la plantilla en función del nivel de valoración, se ha observado que las mujeres tienen mayor representación en los niveles de menor responsabilidad. En consonancia, los hombres tienen mayor representación en los niveles de mayor responsabilidad, pudiendo considerarse masculinizados los del nivel 8 en adelante.

## **5.2.- Factores desencadenantes de las diferencias retributivas y conclusiones.**

- En el registro retributivo según valoración de puestos no se han encontrado diferencias superiores al 25%. No obstante, la diferencia en el nivel 10, a pesar de no alcanzar el 25% se considera lo suficientemente próxima como para precisar de una justificación (diferencia del 24,0%, a favor de los hombres, en media):
  - Este nivel está compuesto por 7 mujeres y 19 hombres.
  - Un total de 8 personas, de las cuales 4 son mujeres y 4 son hombres, fueron promocionadas al puesto que ahora ocupan y, por tanto, a este nivel, en noviembre, lo que provoca que la retribución reflejada sea en gran medida la referida al puesto anteriormente ocupado durante 10 de los 12 meses del año
  - Si se excluyera a estas personas del cálculo, la diferencia salarial en media sería de 20,6% a favor de los hombres.

## **5.3.- Vigencia.**

- La Auditoría Salarial tendrá la vigencia del plan de igualdad, es decir desde el 01 de febrero de 2025 hasta el 31 de enero de 2027.

## **5.4.- Plan de Actuación.**

- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, justificando aquellas diferencias retributivas conforme a la legislación vigente en cada momento.

# **6. Objetivos cuantitativos y cualitativos.**

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres y el art. 7 del RD 901/2020, la Empresa decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de Unicaja, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral.

Unicaja dará información relativa a la existencia de este Plan a todas sus personas trabajadoras, mediante los canales de información habitual.

Los objetivos del Plan son los siguientes:

## **6.1.- Objetivos cualitativos**

- Facilitar una cultura de la entidad que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de una comunicación que favorezca la igualdad de oportunidades
- Promover la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando la discriminación tanto directa como indirecta, garantizando las mismas oportunidades de ingreso a todos los niveles

y establecer medidas que favorezcan la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

- Promover la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo sin distinción de género y sensibilizar a la plantilla sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación familiar en pro de conseguir el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar
- Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Tener en cuenta la variable de género en la salud laboral
- Fomentar la inclusión de la Diversidad en la organización

### **6.2.- Objetivos cuantitativos**

- Promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en puestos de igual trabajo e igual valor.
- Facilitar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, garantizando el acceso al empleo y la promoción profesional.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el Diagnóstico, las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. CULTURA Y COMUNICACIÓN
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
3. FORMACIÓN
4. PROMOCIÓN
5. CONCILIACIÓN
6. RETRIBUCIÓN
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO
8. VIOLENCIA DE GÉNERO
9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
10. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

El desarrollo de dichas medidas se recoge en el apartado correspondiente, donde se han incluido tanto los objetivos de las mismas como las acciones, indicadores, plazo de ejecución y responsable de llevarlas a cabo.

## **7. Medios y recursos para la implantación.**

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

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

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

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados, con antelación suficiente para su análisis, para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.
- Unicaja será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

## **8. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Control.**

De conformidad con lo establecido en el art. 46 Ley Orgánica 3/2007 y arts. 9.5 y 9.6 del Real Decreto 901/2020, los planes de igualdad deben contemplar unos “sistemas eficaces de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados”. De esta forma, la Comisión que ahora se crea tiene por finalidad interpretar el contenido del Plan de Igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas con el objeto de evaluar el impacto de las mismas, se llevará a cabo una revisión anual, sin perjuicio de que se puedan solicitar convocatorias extraordinarias de acuerdo a los porcentajes establecidos en la Comisión de Seguimiento.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de Igualdad que será presentado a la Comisión de Seguimiento, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

## **9. Composición y funcionamiento Comisión de Evaluación y Seguimiento.**

### **9.1.- Objetivo.-**

- Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de forma continua, proponiendo mejoras y cambios que se consideren necesarios en función de la consecución de los objetivos.

### **9.2.- Composición.-**

- La composición de la comisión de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por el mismo número de miembros firmantes del presente plan de igualdad de acuerdo a la representatividad que obra en el acta de constitución de la comisión negociadora y con la siguiente

distribución:

Sindicato	Nº miembros
CCOO	3
SUMA-T	3
UGT	2
CESICA-FINE	2
CSI	1

### 9.3.- Funciones.-

Las funciones de la Comisión de seguimiento consistirán en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales, debiendo facilitarse información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
- Elaboración y aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquier de las partes, siempre que se convoque a petición del 50 % de la representación empresarial o laboral
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de igualdad cuando sea necesario al concurrir las circunstancias previstas en el art. 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

## 10. Procedimiento de Modificación y Procedimiento de Conflicto.

De conformidad con lo establecido en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre, procederá la modificación del Plan de Igualdad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a.- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, pudiendo revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- 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 Unicaja.
- d.- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial 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 Unicaja 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.

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 que resulte necesario a las circunstancias que han motivado la necesidad de revisión o modificación.

Estas y otras circunstancias que pudieran presentarse serán sometidas al análisis de la comisión de seguimiento quién determinará -según el caso- lo que pueda suponer un cambio sustancial que precise de una nueva negociación o la adaptación y ajuste.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de solución autónoma de Conflictos laborales que sea de aplicación, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicios Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## 11. Publicitación

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de Igualdad entre sus empleados y empleadas.

## 12. Medidas:

Se mantienen todas las medidas vigentes acordadas en el anterior Plan de Igualdad que se detallan como Anexo 1 al presente Plan y se añaden las siguientes:

### CULTURA Y COMUNICACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Facilitar una cultura de la entidad que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de una comunicación que favorezca la igualdad de oportunidades

<b>MEDIDA</b>	Difundir interna y externamente el compromiso de la Dirección la Igualdad, conciliación y diversidad, así como el Plan de Igualdad y su importancia en la cultura de la Organización con un plan de comunicación y canales específicos sobre dicha materia
<b>INDICADORES</b>	Evidencia de la difusión realizada
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Cultura y Comunicación Interna/Prevención de Riesgos y previsión social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Fomentar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores y trabajadoras sobre corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas y sobre las medidas de conciliación existentes. Seguimiento de su aplicación
<b>INDICADORES</b>	Nº de campañas realizadas desglosadas por materia
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Cultura y Comunicación Interna/Prevención de Riesgos y previsión social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por Unicaja Banco en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas y de sus familiares, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades y la diversidad
<b>INDICADORES</b>	Nº de acciones realizadas
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Cultura y Comunicación Interna/Prevención de Riesgos y previsión social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Realizar campañas divulgativas el día internacional de la mujer (8 de marzo) y en momentos específicos vinculados con esta materia
<b>INDICADORES</b>	Nº de campañas realizadas desglosado por fechas de realización
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Cultura y Comunicación Interna/Prevención de Riesgos y previsión social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 8-3-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2026

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Promover la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando la discriminación tanto directa como indirecta, garantizando las mismas oportunidades de ingreso a todos los niveles y establecer medidas que favorezcan la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas

<b>MEDIDA</b>	Elaborar un procedimiento en el que se recojan los criterios de igualdad del proceso de selección, eliminado cualquier tipo de discriminación directa e indirecta por razón de género utilizando criterios inclusivos y no discriminatorios en ningún aspecto. Este manual estará a disposición de todas las personas que participen directa e indirectamente en el proceso de selección
<b>INDICADORES</b>	Procedimiento realizado y evidencia de puesta a disposición de las personas que intervienen en el proceso de selección
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Informar a los intermediarios externos que participen en procesos de selección (consultores, universidades...) sobre los parámetros de igualdad existentes en los procesos de selección en la compañía, con el fin de que estos apliquen y respeten los mismos criterios
<b>INDICADORES</b>	Número de intermediarios externos informados y seguimientos realizados para su cumplimiento
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos
<b>INDICADORES</b>	Evidencia de actuaciones realizadas y evaluación de su aplicación
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal, formando al equipo directivo, al departamento de RR.HH, etc. en igualdad y en gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género
<b>INDICADORES</b>	Número de actuaciones llevadas a cabo en formación y sensibilización desglosado por colectivo a las que iban dirigidas
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

## FORMACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Promover la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo sin distinción de género y sensibilizar a la plantilla sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades	
<b>MEDIDA</b>	Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la Empresa con el fin de promover el desarrollo profesional, independientemente del sexo, edad, tipo de jornada o centro de trabajo
<b>INDICADORES</b>	Número de formaciones interna de desarrollo profesional realizado desglosado por sexos y tipo de jornada
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026
<b>MEDIDA</b>	Garantizar y dotar de los recursos necesarios para que las personas pertenecientes a la mesa de negociación de los Planes de Igualdad reciban formación específica en igualdad y diversidad
<b>INDICADORES</b>	Número de cursos realizados para formación específica
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026
<b>MEDIDA</b>	Dar formación a toda la plantilla en temas de igualdad, diversidad, utilización lenguaje inclusivo, prevención de la violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Priorizando a todas aquellas personas que lideran equipos, profesionales del área de Comunicación y RRHH, con el objetivo de concienciar sobre el aporte de valor de todos y todas las profesionales, dando visibilidad al talento femenino y destacando la igualdad retributiva como principio esencial en la Empresa
<b>INDICADORES</b>	Número de formaciones realizadas por la plantilla sobre la materia desglosado por sexos y colectivos a los que van dirigidos
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026
<b>MEDIDA</b>	Establecer o mantener convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio y otros organismos que impartan formación especializada para favorecer la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad
<b>INDICADORES</b>	Número de colaboraciones y convenios y puestos a los que van dirigidos
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Programar acciones formativas, específicamente dirigidas a mujeres para reforzar sus habilidades directivas y que puedan promocionar a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en la que están subrepresentadas. En las formaciones presenciales se procurará tener en cuenta la conciliación laboral y familiar
<b>INDICADORES</b>	Número de acciones formativas realizadas
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Establecer planes de formación específicos para la cobertura de nuevas posiciones para facilitar la utilización del talento interno existente
<b>INDICADORES</b>	Número de formaciones realizadas para la cobertura de nuevas posiciones desglosada por sexo
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Garantizar que los contenidos de la formación que se imparte en la empresa, así como las personas formadoras cumplen con la política sobre igualdad entre mujeres y hombres de la empresa y utilización de lenguaje no sexista durante las formaciones
<b>INDICADORES</b>	Evidencia de los contenidos de la formación realizadas y del cumplimiento de las políticas de igualdad por los formadores
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Garantizar el reciclaje formativo del personal que se reincorpore como consecuencia del disfrute de cualquier medida de conciliación laboral y familiar
<b>INDICADORES</b>	Número de formaciones realizadas a personas reincorporadas
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

## PROMOCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Facilitar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, garantizando el acceso al empleo y la promoción profesional	
<b>MEDIDA</b>	Fomentar la representación equilibrada de mujeres en las candidaturas de promoción. En igualdad de condiciones en formación académica, experiencia, competencias y cumplimiento de los requisitos publicados de la vacante/puesto de las candidaturas a promoción, se priorizará la elección de mujeres en los puestos donde estén infrarrepresentadas, en el nivel de que se trate
<b>INDICADORES</b>	Distribución de la presencia de mujeres y hombres en las candidaturas de las promociones realizadas
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando la neutralidad en cuanto al género
<b>INDICADORES</b>	Evidencia de los criterios utilizados en el proceso de promoción
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

## CONCILIACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación familiar en pro de conseguir el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar	
<b>MEDIDA</b>	<p>Flexibilidad media hora a la entrada y la salida (07:30/08:30 y 14:30/15:30)</p> <p>Destinatarios:</p> <p>Las personas trabajadoras con hijos menores de 14 años</p> <p>Las personas trabajadoras que acrediten que conviven o tienen a su cargo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad o dependencia reconocida</p> <p>El disfrute de esta medida quedará condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos -en orden a garantizar la correcta prestación del servicio en la Entidad:</p> <p>a.- En el caso de las personas que prestan servicios en la Red de Negocio, el número de personas trabajadoras disfrutando simultáneamente de esta medida en la misma franja horaria se establece en un 1/3 de la plantilla de la oficina.</p>

	<p>En el supuesto de que existan varias solicitudes, los criterios de preferencia para el disfrute del derecho serán los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1º) Familias monoparentales.</li> <li>2º) Acreditar que el otro progenitor o progenitora no disfruta de una medida de flexibilidad en la misma franja horaria</li> <li>3º) Edad del menor, a mayor edad menor prioridad.</li> <li>4º) Número de hijos</li> </ol> <p>b.- En el caso de las personas que prestan servicios en Estructuras Intermedias y Servicios Centrales deberá garantizarse, en todo caso, la operatividad del servicio y la actividad desarrollada</p> <p>c.- Las personas trabajadoras que tienen jornada en horario singular podrán reducir la pausa para el almuerzo hasta en una hora</p> <p>Con objeto de facilitar el cumplimiento de esta medida, se procurará que las reuniones -tanto presenciales como por Videoconferencia- se lleven a cabo en el intervalo comprendido entre las 8.30 y las 14.30, salvo que existan razones justificadas que requieran de la celebración de las mismas fuera de dicho intervalo. Esta medida no afecta a la posibilidad de celebrar reuniones fuera del horario ordinario, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III.- Armonización de Condiciones de Trabajo. Apartado 2 Jornada y Horarios del Acuerdo Colectivo de 3 de diciembre de 2021.</p>
<b>INDICADORES</b>	Nº de trabajadores con flexibilidad horaria distribuida por sexos
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 17-02-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Los días de libre disposición podrán disfrutarse por horas, no inferiores a 3'5 horas con el objetivo de cubrir las necesidades personales y familiares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se garantice su correcto y normal funcionamiento previa autorización de Personas y Talento
<b>INDICADORES</b>	Número de personas distribuidas por sexos que han disfrutado de los días de libre disposición
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 17-02-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	El derecho a la reducción de la jornada por cuidado del menor se ampliará hasta la finalización del curso escolar en el que el menor cumpla los 14 años, (considerando que el curso escolar abarca del 1 de septiembre al 30 de junio). Se hace extensible dicho derecho a las personas trabajadoras que precisen atender al cuidado de un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho debidamente acreditada, que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se podrá solicitar por semanas o días alternos de manera definida, previamente, sin acumulación
<b>INDICADORES</b>	Número de reducciones de jornada ampliadas distribuida por sexo
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 17-02-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Horario reducido: Horario Navidad: los días 24, 31 diciembre y 5 de enero de 8:00 a 13 h. Disfrutarán igualmente este derecho las personas que se encuentran en situación de horario singular, salvo aquellos que, por razón de su actividad, deban prestar servicios en guardias
<b>INDICADORES</b>	Número de personas que han disfrutado esta reducción distribuida por sexos
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 24-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Ampliación del plazo para disfrute de vacaciones anuales hasta 15 de enero
<b>INDICADORES</b>	Número de personas que han ampliado el plazo de disfrute de vacaciones anuales distribuidas por sexo
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 17-02-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

## RETRIBUCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en puestos de igual trabajo e igual valor</b>	
<b>MEDIDA</b>	Seguimiento anual de la brecha salarial para comprobar su evolución
<b>INDICADORES</b>	Brecha salarial distribuida por puesto de igual valor, y registro salarial
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Administración de Recursos Humanos y Gestión Económica/prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	La aplicación de los nuevos puestos de trabajo será a 31-12-2025 teniendo, a partir de dicha fecha, un año para realizar una valoración de puestos de trabajo
<b>INDICADORES</b>	Nuevo estudio retributivo adecuado a la actualización del mapa de puestos
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Administración de Recursos Humanos y Gestión Económica/prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2026 Seguimiento: 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2026

## PREVENCIÓN DEL ACOSO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</b>	
<b>MEDIDA</b>	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, la existencia de la Comisión Instructora, los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y acoso por razón de sexo y las consecuencias que pueda tener para las personas acosadoras
<b>INDICADORES</b>	Número de acciones de sensibilización y formación realizadas desglosado por sexos
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Prevención de Riesgos/Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Garantizar la accesibilidad del protocolo para todas las personas trabajadoras a través de la intranet y la distribución a los representantes de los trabajadores/as
<b>INDICADORES</b>	Evidencia de la accesibilidad del protocolo y su distribución a la RLPT
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Prevención de Riesgos/Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

## VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género</b>	
<b>MEDIDA</b>	Incluir un apartado específico de la web para difundir todos los derechos derivados del Plan de Igualdad y de la normativa que ostentan las trabajadoras víctimas de violencia de género
<b>INDICADORES</b>	Evidencia de la inclusión de un apartado en la web específico
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Mantener o establecer colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de incrementar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
<b>INDICADORES</b>	Número de colaboraciones realizadas
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Tener en cuenta la variable de género en la salud laboral</b>	
<b>MEDIDA</b>	Garantizar en el lugar de trabajo un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres
<b>INDICADORES</b>	Número de adecuaciones de las condiciones de trabajo y tiempo, así como cambio de puesto
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

<b>MEDIDA</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento de Igualdad sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con dimensión de género
<b>INDICADORES</b>	Nº de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desglosado por sexos
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

## INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la inclusión de la Diversidad en la organización</b>	
<b>MEDIDA</b>	Elaboración de un Plan de Diversidad en la Entidad
<b>INDICADORES</b>	Documento del Plan de diversidad de la entidad
<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	Prevención de Riesgos y Previsión Social
<b>PLAZO</b>	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

**ANEXO 1- MEDIDAS ACORDADAS EN EL ANTERIOR PLAN DE IGUALDAD.****1. Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.****OBJETIVO**

Crear una herramienta útil para prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en Unicaja.  
Implantar un procedimiento específico para tratar y resolver aquellas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan originar en la Caja.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

El Protocolo de actuación se diseñará bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la dignidad e intimidad personal.  
Con la implantación de este Protocolo, la Dirección de la Caja muestra su absoluto rechazo hacia todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo los mecanismos oportunos para prevenir las mismas, así como para resolver aquellas otras que se puedan originar. Así, la Caja sancionará con especial gravedad las conductas que puedan calificarse dentro de alguno de los siguientes colectivos:  
-Acoso sexual (p.ej., insinuaciones y comentarios de tipo sexual, comentarios obscenos, proposiciones de tipo sexual, etc.)  
-Acoso por razón de sexo (las conductas anteriores que tengan su origen en el sexo de la persona).  
Las acciones a desarrollar son:  
-Difusión a la plantilla del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.  
-Formación específica en Igualdad a los miembros de la Comisión.  
-Difusión por parte de la Dirección de la Caja, de una actitud de rechazo absoluto hacia este tipo de conductas.  
-Creación de la Comisión Asesora de Igualdad delegada de la Comisión de Igualdad.

**2. Nombrar una Comisión de Igualdad en UNICAJA.****OBJETIVO**

Crear una figura/referente para los empleados/as en **UNICAJA** en materia de Igualdad y no discriminación.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

Las funciones de la Comisión de Igualdad están contempladas en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión (Art. III), destacan:  
Velar por que se cumpla el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en Unicaja  
Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.  
Negociación del Plan de Igualdad.  
Participar en las tareas de seguimiento y evaluación de las medidas y acciones positivas implantadas con ocasión del Plan de Igualdad.  
Evaluar la gestión del Plan de Igualdad.  
Proponer, debatir y diseñar nuevas acciones positivas  
Impulsar la implantación y difusión de los acuerdos válidos de la Comisión de Igualdad, así como su seguimiento y control.  
Como acción a llevar a cabo, está la de formar a los miembros de la Comisión de Igualdad.

### 3. Campañas de sensibilización a la plantilla para compartir la asunción de responsabilidades familiares.

#### OBJETIVO

Eliminar uno de los principales obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres: la exclusiva asunción de las responsabilidades familiares.

#### DESCRIPCIÓN Y ACCIONES

Se llevarán a cabo diferentes actuaciones destinadas a sensibilizar a la plantilla de UNICAJA respecto de la idoneidad de compartir las responsabilidades familiares como medio para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se realizarán:

- Acciones de sensibilización y concienciación, formación e información a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas familiares,
- Acciones para informar y facilitar acerca de los permisos de maternidad/paternidad previstos en la legislación vigente, incidiendo en la posibilidad de su disfrute por parte de los padres.

### 4. Compromiso institucional y público de la Caja en materia de Igualdad

#### OBJETIVO

Declaración institucional y pública de la Caja que garantice la igualdad de oportunidades, con mención expresa que el “principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres informará, con carácter transversal todas las políticas, actuaciones y medidas en el ámbito de la organización de la empresa”.

#### DESCRIPCIÓN Y ACCIONES

-Compromiso Institucional y público dónde se garantice el principio de igualdad de Oportunidades que informará con carácter transversal las políticas, actuaciones y medidas en el ámbito de la organización de la Caja (Circular).

-Publicación de medidas, derechos y beneficios que se estén reconociendo a las parejas de hecho en la empresa, estableciendo también los criterios que definan dichas uniones estables de pareja o parejas de hecho de conformidad con la normativa vigente.

- Promover la composición paritaria en las Comisiones de Trabajo.

**5. Difusión de contenidos de igualdad a través de canales de comunicación interna.****OBJETIVO**

Promover y facilitar la alineación de toda la plantilla con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

A través de los canales habituales de comunicación interna (revista Uninoticias, tablón de anuncios, correo electrónico, etc.), UNICAJA difundirá periódicamente entre su plantilla información relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En concreto, serán objeto de difusión las novedades legislativas que se vayan produciendo en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, las nuevas medidas que sean objeto de desarrollo por parte de la Empresa en materia de igualdad, etc.

Difusión del Plan de Igualdad a la plantilla.

Ratificación del Plan de Igualdad por la Comisión de Relaciones Laborales.

**6. Incluir en las acciones de acogida contenidos en materia de igualdad.****OBJETIVO**

Trasladar, desde el primer momento de ingreso en la Empresa, la vinculación entre el principio de igualdad de oportunidades y UNICAJA, favoreciendo la ejecución, desde el inicio de la relación laboral, de todas las medidas y prácticas existentes en la Entidad respecto de dicha materia.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

Se incorporarán al Plan de Acogida para todos los empleados de nueva contratación, diferentes contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A partir de la implantación del presente Plan Empresarial de Igualdad, dicho proceso de bienvenida estará impregnado de las siguientes acciones:

- Se hará referencia a la igualdad de oportunidades como uno de los principios inspiradores de la gestión de la Caja.
- Se informará acerca del contenido del Plan de Igualdad, así como en los contenidos del Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso, sexual y por razón de sexo.
- Los materiales entregados a los nuevos empleados incorporarán contenidos informativos en materia de igualdad de oportunidades, información acerca de cuáles son las medidas tendentes a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, así como los beneficios directos e indirectos que una política de igualdad aporta a la Compañía.

## 7. Implantación de canales de comunicación dirigidos a todos los empleados para la detección y atención de problemas de igualdad.

### OBJETIVO

Hacer visible al exterior a través de los canales de comunicación interna, el compromiso de UNICAJA por identificar -y solucionar- aquellas situaciones de discriminación por razón de sexo que se pudieran originar en la Entidad. La Caja habilitará un correo electrónico a modo de buzón de sugerencias, que servirá como soporte de comunicación para la plantilla, donde se podrá transmitir las situaciones de discriminación, proponer actuaciones, iniciativas o medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

### DESCRIPCIÓN Y ACCIONES

En dependencia de la Comisión de Igualdad, UNICAJA habilitará un correo electrónico a modo de buzón de sugerencias donde, con carácter confidencial, los trabajadores de la Entidad puedan transmitir las situaciones de discriminación de las que hayan podido ser testigos, así como proponer actuaciones, iniciativas y/o medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la Empresa. La existencia de dicho buzón de sugerencias será puesta en conocimiento de todos los trabajadores de UNICAJA a través de un comunicado interno. A través de los canales habituales de comunicación interna (correo electrónico, tablón de anuncios, Intranet, etc.) la Caja difundirá periódicamente entre sus empleados/as toda la información relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En concreto, serán objeto de difusión las novedades legislativas que se vayan produciendo en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

## 8. Crear un espacio de igualdad en la intranet de la Entidad.

### OBJETIVO

Facilitar el acceso a la plantilla de todos los contenidos, políticas y medidas vigentes en materia de igualdad de oportunidades.

### DESCRIPCIÓN

**UNICAJA** creará en su Intranet corporativa un espacio dedicado a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo donde se publicará el presente Plan de Igualdad y todas aquellas medidas, noticias o informaciones que sean de interés para los trabajadores, especialmente aquellas dirigidas a que los hombres se corresponsabilicen de las obligaciones familiares y hagan uso de los derechos que el ordenamiento jurídico les otorga.

## 9. Elaboración de un código de buenas prácticas en el uso del lenguaje.

### OBJETIVO

Promoción de un lenguaje no sexista e inadecuado (desde la perspectiva de la igualdad de género) y evitar estereotipos de género en la comunicación de la Caja. Establecer criterios y mecanismos que favorezcan la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Formar a las personas que ocupan puestos de dirección para que comuniquen la cultura de igualdad, en los procesos de selección, planificación y gestión de RRHH.

### DESCRIPCIÓN Y ACCIONES

-UNICAJA elaborará un código de buenas prácticas en el uso del lenguaje por medio del cual se revisarán las ofertas de empleo y las prácticas de comunicaciones existentes. En concreto, con ocasión del citado código se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:  
-Se revisarán las prácticas de comunicación y documentación existentes en web, intranet, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.  
-Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.  
-UNICAJA cuidará de que las ofertas de empleo no resulten sexistas y que no respondan a estereotipos de uno u otro sexo; para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la Empresa, etc.

## 10. Favorecer la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y contratación.

### OBJETIVO

Establecimiento de criterios y principios que garanticen los procesos de acceso, selección y contratación de acuerdo a la igualdad de oportunidades. Herramientas para favorecer la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Formar a las personas que ocupan puestos de dirección para que comuniquen la cultura de igualdad en los procesos de selección, planificación y gestión de recursos humanos.

### DESCRIPCIÓN Y ACCIONES

-La Caja se compromete a sensibilizar, informar y formar al personal que interviene directa o indirectamente en los procesos de selección y contratación, de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  
-Revisión del procedimiento o protocolo de actuación en los procesos de acceso y selección para que no contenga criterios discriminatorios.  
-A las empresas de contratación temporal (ETT) con las que contrate Unicaja, se les trasladará los criterios y políticas de Igualdad que deben seguirse en los procesos de contratación que realicen para la Entidad.

**11. Programas específicos para seleccionar y potenciar a las mujeres en aquellos Departamentos/Áreas en los que estén subrepresentadas.****OBJETIVO**

Evitar la segmentación de puestos de trabajo y favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Empresa y para identificar mujeres con potencial.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

**UNICAJA** elaborará programas específicos que tengan por objetivo potenciar la presencia de mujeres en los Departamentos o Áreas en los que la presencia de la misma esté subrepresentada mediante las siguientes acciones:

- Motivar a las trabajadoras para participar en los procesos de promoción.
- Identificación de mujeres con potencial de desarrollo profesional.
- Identificación de los posibles obstáculos a la carrera profesional de las mujeres.

**12. Denominación y Descripción de los puestos de trabajo de manera neutra en las ofertas de empleo.****OBJETIVO**

Facilitar la identificación de las personas (con independencia del sexo) con los puestos de trabajo ofertados y recalcar la importancia de la Igualdad en las ofertas de empleo.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

**UNICAJA** incorporará en las ofertas de empleo internas y externas la denominación y descripción de los puestos de trabajo de manera neutra (Dirección, Responsable, Gerencia, etc).

Con ello, la Empresa pretende incentivar la incorporación de mujeres a los diferentes procesos de selección que se pudiera iniciar para la cobertura de vacantes relacionadas con puestos de trabajo que tradicionalmente hubieran sido ocupados por hombres

**13. Favorecer la suscripción de Convenios de colaboración con entidades que favorezcan la inserción laboral de la mujer.****OBJETIVO**

Ampliar las fuentes de selección de personal al objeto de incentivar la contratación de mujeres.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

-Favorecer la celebración de Convenios de Colaboración con instituciones públicas y/o privadas correspondientes a los municipios en los que se ubiquen los centros de trabajo de la Empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas.

-Favorecer Convenios de Colaboración con organismos públicos para potenciar el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.

-Utilizar canales de comunicaciones que faciliten la selección de mujeres, publicitando las ofertas a través de los medios usualmente empleados por la Caja, y estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

**14. Formación específica en igualdad de trato y oportunidades.****OBJETIVO**

Favorecer el acceso de la mujer a la Empresa desde la existencia de una cultura organizativa de apoyo a la igualdad de oportunidades y que reconozca el valor que aporta la diversidad.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

**UNICAJA** desarrollará programas de formación y sensibilización dirigidos a la totalidad de la plantilla (con especial énfasis, a aquellas personas que desarrollen puestos directivos) para que ésta tome conciencia de los beneficios que puede reportar a la Organización la incorporación y promoción de la mujer en el trabajo.

- Información en igualdad de oportunidades en la Entidad para la totalidad de la plantilla, incluido personal de nueva incorporación, y formación específica a personas que desarrollen puestos directivos.
- Potenciar la participación de la mujer en aquellas acciones formativas que puedan estar vinculadas a contenidos propios de categorías/puestos de trabajo con escasa representación femenina.
- La formación en Igualdad se realizará en jornada laboral (crédito formativo).
- Seguimiento del plan formativo llevado a cabo con especial atención de los posibles sesgos de género.

**15. Potenciar la participación de la mujer en aquellas acciones formativas vinculadas a puestos con escasa representación femenina.**
**OBJETIVO**

Situar a las mujeres en una situación curricular y profesional óptima para cubrir las vacantes que puedan surgir en puestos que, en la actualidad, tengan una escasa representación femenina.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

**UNICAJA** estimulará la participación de las mujeres -cuyo perfil profesional, entendiéndose por tal el conjunto de conocimientos, competencias, capacidades y habilidades, se adecue a las exigencias del puesto- a las acciones formativas que versen sobre contenidos propios de puestos de trabajo con escasa representación femenina. Ello se desarrollará a través de las siguientes fases:

- Determinación de los puestos de trabajo con escasa representación femenina.
- Determinación de las acciones formativas cuyos contenidos estén relacionados con los puestos con escasa representación femenina.
- Invitación y motivación a aquellas mujeres promocionables para que participen en las referidas acciones formativas, computando el tiempo de desarrollo de las mismas como tiempo efectivo de trabajo.

**16. Potenciar la participación de la mujer en aquellas acciones formativas que versen sobre habilidades directivas.**
**OBJETIVO**

Situar a las mujeres en una situación curricular y profesional óptima para cubrir las vacantes que puedan surgir en puestos directivos o, en su caso, para ocupar puestos de responsabilidad de nueva creación.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

**UNICAJA** potenciará la participación de las mujeres promocionables en las acciones formativas que versen sobre habilidades directivas. Ello se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Selección de las mujeres promocionables en las necesidades y requerimientos del staff directivo de **UNICAJA**.
- Determinación de las acciones formativas que tengan por contenido la potenciación y formación a profesionales en habilidades directivas.
- Invitación y motivación a aquellas mujeres promocionables para que participen en las referidas acciones formativas, computando el tiempo de desarrollo de las mismas como tiempo efectivo de trabajo (crédito formativo).

**17. Posibilitar la participación de trabajadores/as con suspensión / excedencia del contrato por causa de maternidad/paternidad o responsabilidades familiares, en las acciones formativas.**

**OBJETIVO**

Evitar que las situaciones vinculadas a la maternidad/paternidad o la asunción de responsabilidades familiares puedan suponer un obstáculo en la carrera profesional de la plantilla con el contrato suspendido por aquellas causas.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

**UNICAJA** promoverá y facilitará la participación voluntaria de los trabajadores/as cuyo contrato se encuentre suspendido en las acciones formativas que se pudieran desarrollar en la Empresa.  
En este sentido, los trabajadores/as podrán participar en las acciones formativas que ya estuvieran preestablecidas en el calendario de formación, así como **UNICAJA** pondrá en conocimiento de los trabajadores/as con contrato suspendido las acciones que vayan a desarrollarse con carácter excepcional durante el citado periodo, al objeto de que puedan valorar la oportunidad de participar en aquéllas.  
Con ello, no sólo se quiere garantizar que las situaciones de conciliación no supongan un freno a la promoción profesional, sino igualmente favorecer el reciclaje profesional de los trabajadores/as que vean suspendido su contrato por los motivos expuestos, de manera que su reincorporación en la Empresa se produzca en óptimas condiciones.

**18. Publicitar que los procedimientos de promoción profesional se realizarán en clave de igualdad de oportunidades.**

**OBJETIVO**

Incorporar la variable igualdad en el sistema de promoción profesional en la Empresa, al objeto de hacer explícito el compromiso de la Entidad con dicho principio y su interés por desterrar de los procesos de promoción profesional y salarial actitudes que pudieran considerarse discriminatorias por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

Todos aquellos mecanismos y/o sistemas de promoción profesional que existan o puedan existir en la Empresa (libre designación, evaluación del desempeño, concurso – oposición, etc.) incorporarán una referencia relativa a la sujeción de los mismos al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**19. Introducción de programas específicos para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.**
**OBJETIVO**

Mejorar y, en su caso, equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la Entidad. Garantizar un adecuado sistema de promoción y desarrollo profesional en clave de igualdad de oportunidades.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

En aquellos supuestos en los que se produzcan vacantes en puestos de responsabilidad de la Entidad, **UNICAJA** promoverá acciones, medidas y políticas que tengan por objetivo incentivar y potenciar la adscripción de mujeres a aquellos puestos.

Los referidos programas específicos quedarán configurados sobre la base de criterios de promoción objetivos tales como formación, méritos, titulaciones académicas, conocimiento del puesto de trabajo y el historial profesional. Adicionalmente, y en aras a evitar cualquier conducta que pudiera considerarse contraria a una política en igualdad de oportunidad se mantendrá el empleo de herramientas objetivas para la valoración de las candidaturas a promoción. La Caja garantizará que en el conjunto de contenidos a examinar en la valoración del desempeño de la plantilla se contemplen los siguientes aspectos:

- En la valoración del desempeño se tendrá en cuenta únicamente criterios objetivos evaluables.
- Posibilidad de promoción profesional (intención de promocionar, conocimiento de los sistemas de promoción en la empresa, objetividad de dichos sistemas)
- En igualdad de puntuación, méritos y capacidad, se promocionará preferentemente el sexo menos representado a los puestos de mandos intermedios y directivos hasta lograr un equilibrio de ambos sexos en dichos puestos.

**20. Permisos retribuidos.**
**OBJETIVO**

Facilitar la solicitud y posterior disfrute de permisos, al objeto de promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de una más flexible ordenación del tiempo de trabajo.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

- Permiso de lactancia: En caso de renuncia, ampliación del tiempo de reducción de jornada por acumulación será de 12 días naturales a continuación de la baja maternal y 5 días hábiles que se podrán acumular y disfrutarse durante los 12 primeros meses del hijo. Igualmente, en los supuestos de parto múltiple, el incremento será proporcional al número de hijos y se aplicará tanto en el uso y disfrute del mismo, como en el caso de renuncia.
- Para tratamientos de fertilidad y técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, un máximo de 20 horas al año, debidamente justificadas.
- Para acompañar a consulta médica a ascendientes y descendientes hasta 1º grado de consanguinidad debidamente justificadas, se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo, por un máximo de 21 horas al año.
- Para adopción internacional: Se retribuirá al 50% el permiso de 30 días máximo por este motivo, (15 días retribuidos y 15 días no). No podrá solicitarse otro permiso por este motivo, hasta transcurrido 2 años desde la anterior solicitud.

**21. Permisos no retribuidos.****OBJETIVO**

Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se reconoce el derecho a ausentarse temporalmente del trabajo sin percepción de salario.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

-Permiso no retribuido de hasta 6 meses, mejorando los supuestos y plazos previstos en el Convenio Colectivo ( Art. 39) y sin la exigencia de 2 años de antigüedad para el disfrute del derecho.

**22. Excedencias.****OBJETIVO**

Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, garantizando que el disfrute de determinados permisos o situaciones de suspensión del contrato, tengan un efecto nulo o reducido sobre el desarrollo profesional del solicitante.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

-Excedencia por cuidado de hijos por límite máximo de 2 años con reserva del puesto de trabajo garantizándose la incorporación en un plazo no superior a 3 meses .  
-Excedencia por cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida, por un límite máximo de 2 años, con derecho a la reserva del puesto de trabajo garantizándose la incorporación en un plazo no superior a 3 meses.  
-Excedencia formativa para realización de estudios superiores, master o doctorado de estudios contemplados en el artículo 60 del Convenio Colectivo, de hasta 18 meses de duración con derecho a la reserva del puesto de trabajo, para todo el personal fijo en plantilla sin requisito de antigüedad.  
- Excedencia solidaria: Para realizar trabajos de naturaleza solidaria sean retribuidos o no, hasta 18 meses de duración con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

**23. Reducción de jornada.****OBJETIVO**

Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar a través de una más flexible ordenación del tiempo de trabajo.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

--Cuidado de hijos y de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, o enfermedad, no pueda valerse y no desempeñe actividad retribuida, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

**24. Mejora de las ayudas a hijo/as con discapacidad.****OBJETIVO**

Mejorar las ayudas reconocidas para los hijo/as del personal en activo, en situación de jubilación o fallecidos, que tengan reconocida minusvalía.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

--Incremento en 1.000 euros el importe a recibir en concepto de ayuda de estudios a hijos/as con minusvalía igual o superior al 65%, cuyo importe actualmente es de 3.200 euros.

**25. Medidas a favor de víctimas de violencia de género.****OBJETIVO**

Facilitar la conciliación de la vida laboral a un colectivo especialmente protegido como son las víctimas de violencia de género.

**DESCRIPCIÓN**

La Caja se compromete a atender con la mayor celeridad posible las solicitudes de traslado de las personas que sufran violencia de género y hayan interpuesto denuncia.

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a llevar a cabo las siguientes acciones:

- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante en otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato durante 6 meses, prorrogables hasta 18.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con derecho a desempleo, en los términos previstos por la legislación laboral vigente.

**26. Medidas a favor de las mujeres en situación de embarazo y lactancia.****OBJETIVO**

Facilitar la conciliación de la vida laboral a un colectivo especialmente protegido como son las mujeres en situación de embarazo y lactancia.

**DESCRIPCIÓN Y ACCIONES**

Las mujeres que se encuentren en situación de embarazo y lactancia tendrán derecho a las siguientes acciones:

- Tener en cuenta al realizar la evaluación de riesgos, las condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o del feto. En caso de riesgo, adaptación de las condiciones de trabajo.
- Posibilitar el paso de la trabajadora afectada a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia (Art. 45.1.d ET), en el supuesto de que el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible.
- Permitir las ausencias del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, conforme a los permisos retribuidos del Art. 37 ET.
- Acercamiento a su domicilio habitual.
- Se atenderá de manera prioritaria con suplencias externas o internas, las coberturas por motivo de maternidad y lactancia acumulada.

**EN REPRESENTACIÓN DE UNICAJA BANCO S.A.:**

D <sup>a</sup> . Esther Jaime Cervilla Directora de Personas y Talento	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> José Horcajadas Rodríguez Directora de Salud Laboral, Bienestar y Diversidad
D <sup>a</sup> . Ana Belén Morales Velasco Directora de Seguridad y Salud Laboral	

**EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:**

D <sup>a</sup> . Carmen Seisdedos Siles Sección Sindical CCOO	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> Isabel Casquet Martín Sección Sindical CCOO
D <sup>a</sup> . Mercedes Galisteo Llamas Sección Sindical CCOO	D <sup>a</sup> . Nieves Martínez Pérez Sección Sindical SUMA-T
D <sup>a</sup> . Sonia Jiménez Ayuso Sección Sindical SUMA-T	D. David Álvarez Esteban Sección Sindical SUMA-T
D <sup>a</sup> . Silvia Esles Bolado Sección Sindical CESICA-FINE	D <sup>a</sup> . Susana García Aragón Sección Sindical CESICA-FINE
D <sup>a</sup> . Eva M <sup>a</sup> García Blanco Sección Sindical UGT	D. Alberto Durán Almarza Sección Sindical UGT
D. Pablo García Rozada Sección Sindical CSI	