



# Plan de Igualdad



Septiembre 2009

Aprobado en la Comisión  
de RR.LL. de 20/05/2011

# Índice

I. Introducción

II. Medidas para la Igualdad

III. Evaluación y seguimiento

# I. Introducción

El 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 o 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 aquél 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.

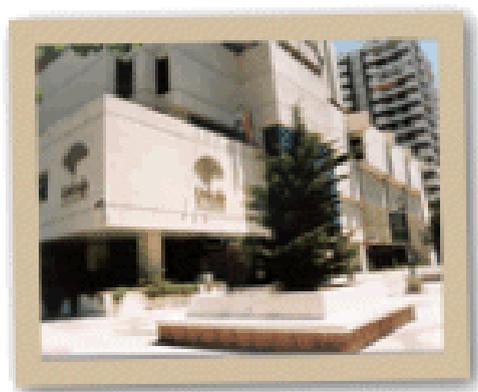
En el ámbito autonómico andaluz, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha tenido su reflejo legislativo en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) de 18 de diciembre del mismo año. En ella, el artículo 27 refiere que los Planes de Igualdad en empresas privadas deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; así como medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 mismo 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.

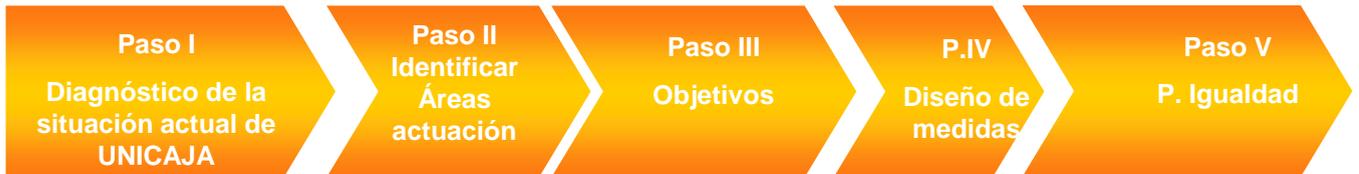
**UNICAJA**, firme en su propósito de seguir avanzando en el establecimiento y en la aplicación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial, ha sido una de las empresas andaluzas pioneras en desarrollar un ambicioso Proyecto que tiene por objetivo incorporar a los valores tradicionales de la Entidad el de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con ello, y a pesar de que en el pasado ya ha venido trabajando en este sentido, **UNICAJA** pretende, además de lograr el reconocimiento formal, una igualdad de trato y oportunidades efectiva, que permita a la mujer ocupar el papel que le corresponde en el ámbito empresarial e institucional, favoreciendo con ello la generación de riqueza y valor en la Sociedad en la que actúa.

Como punto de partida de dicho Proyecto, se llevó 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 retributiva y de promoción profesional, así como la cultura empresarial de igualdad de oportunidades. Como consecuencia de dicho trabajo de diagnóstico, (i) se identificaron cuáles 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 por **UNICAJA** 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 UNICAJA**.



La elaboración de 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 resumimos a continuación (para ampliar información ver Informe Diagnóstico).

### Cultura y Políticas de Igualdad de oportunidades

- Hay un reconocimiento formal de la igualdad de oportunidades en la Entidad, así como consta el compromiso expreso de UNICAJA por aplicar medidas que favorezcan dicha igualdad en la Organización.
- No obstante, es necesario, de un lado, mejorar y ampliar el catálogo de medidas implantadas en materia de igualdad y, de otro, sistematizar todas ellas en único documento: el Plan de Igualdad.

### Comunicación, imagen y lenguaje

- Es visible el esfuerzo de la Dirección de la Entidad por trasladar a su plantilla toda la información y medidas existentes en el Ordenamiento Jurídico en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Sería aconsejable fomentar la utilización de fórmulas de lenguaje neutro, así como promover la inserción de perfiles femeninos entre las carreras de éxito en la Entidad, al objeto de que ambas circunstancias (mujer y éxito profesional) no aparezcan desconectadas.

## Representatividad de la mujer

- Aun cuando es cierto que la presencia de la mujer en la Entidad sigue siendo inferior a la del hombre (37,05% frente a 62,95%), es igualmente cierto que en los últimos años se ha observado una significativa tendencia a que dichos porcentajes se vayan equilibrando. Para ello, basta con comprobar cómo, en 2002, el porcentaje de presencia femenina era del 28,93%, lo que implica que, en 5 años, ha tenido un incremento de 8,11 puntos.
- A medida que aumentan los niveles de responsabilidad en la Entidad, el porcentaje de presencia femenina disminuye. Sin embargo, en un análisis limitado a aquellos puestos de responsabilidad que exigen una menor antigüedad, los porcentajes de presencia femenina aumentan considerablemente (35,83% para Dirección de Oficina; 63,16% para Intervención de Oficina y 62,30% para Responsable de Oficina).
- Podemos afirmar que frente al desequilibrio real existente en la Empresa tanto en la presencia hombres-mujeres en general, como en puestos de responsabilidad, es patente la existencia de una situación de claro reciclaje que tiene a equiparar ambas situaciones. No obstante, **UNICAJA** deberá esforzarse por implantar acciones y medidas concretas que permitan reforzar y agilizar la tendencia observada.

### Reclutamiento y selección.

En el periodo 2002 – 2007, del total de incorporaciones estructurales realizadas por la Entidad, el 47,82% se corresponden a hombres y el 52,17% a mujeres. Si se mide la evolución anual, en el ejercicio 2002 el porcentaje de mujeres contratadas era de un 43% respecto del total, ascendiendo al 54,45% en el año 2007. Con ello se vuelve a poner de manifiesto la profunda situación de reciclaje y transición en la que se encuentra sumida la Empresa, la cual debe en el futuro permitirle alcanzar las cuotas de presencia equilibrada (60 – 40%) a que hace referencia la Ley de Igualdad.

No se han observado técnicas o prácticas que merezcan la consideración de discriminatorias.

### Formación.

El sistema de formación de 4 ámbitos implantado por la Empresa no representa ninguna contingencia en materia de igualdad de oportunidades. Por lo que se refiere a la metodología utilizada, predomina significativamente el e-learning (42,04%) sobre la formación a distancia (29,21%) y la formación presencial (27,80%).

Procesos de  
Gestión de RRHH

## Política y Estructura Retributiva

- Dentro de los colectivos que han sido objeto de comparación, se ha constatado la existencia de situaciones y casuísticas diferentes, de manera que las diferencias retributivas existentes pueden obedecer a factores de distinta índole y en ningún caso como consecuencia directa de una discriminación por razón de sexo.
- En cualquier caso, las diferencias que pudieran encontrarse en el colectivo de DIRECTIVOS están motivadas por la mayor presencia de hombre en Oficinas de nivel superior; si bien, como se ha indicado en repetidas ocasiones, la tendencia de la Empresa es aumentar progresivamente la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Así, puede observarse cómo a medida que disminuye el dato de “antigüedad en la Empresa”, disminuyen -con carácter general- las eventuales diferencias salariales que pudieran existir.
- Es necesario considerar cuáles son las circunstancias que motivan la concesión del denominado “complemento de puesto de trabajo” y los requisitos cuya concurrencia se exige para su posterior incremento, al objeto de identificar la justificación de las diferencias que pudieran encontrarse entre personas con similares niveles de antigüedad y responsabilidad.

## Promoción Profesional

- El sistema de plan de carreras existente en la Entidad presenta una configuración íntegramente objetiva, sin que ninguno de los requisitos exigidos a los candidatos prevalezca en un género respecto del otro. El porcentaje de mujeres ascendidas en 2007 es del 42,10 %. Igualmente, en determinados niveles de responsabilidad (intervención y puestos técnicos), la mayoría de las promociones han sido para mujeres.
- Por lo que se refiere a la evaluación del desempeño, los aspectos objeto de evaluación son íntegramente objetivos, debiendo indicarse al respecto que dicho sistema fue implantado con el consenso de la representación de los trabajadores.

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 RRHH.
- 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 en **UNICAJA**.

## 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 **UNICAJA**.

## 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 **UNICAJA** seguir avanzando y profundizando en 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 al estado matrimonial o familiar 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 considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular 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 u ofensivo. El acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

## PRINCIPIOS RECTORES

### **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 queja, reclamación, 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 a todas las profesiones. 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 o categoría profesional de que se trate.

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 UNICAJA CON EL PLAN DE IGUALDAD:

### GENERALES

1. -Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos de la Caja.  
-La Caja se compromete adoptando las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier futura discriminación laboral entre hombres y mujeres, reducir los desequilibrios que pudieran producirse y prevenir posibles desequilibrios, medidas que serán negociadas con la representación legal de los trabajadores, garantizando la participación de dicha representación en todo el proceso y seguimiento.  
-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 en la participación 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.



## OBJETIVOS PERSEGUIDOS POR UNICAJA CON EL PLAN DE IGUALDAD:

### 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 **UNICAJA** 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 **UNICAJA** y en el seno de la Sociedad.
- 6.- Profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades que hoy ofrece **UNICAJA** 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.- Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades.
- 2.- Comunicación, imagen y lenguaje.
- 3.- Acceso y selección.
- 4.- Formación.
- 5.- Promoción profesional y retributiva.
- 6.- Ordenación del tiempo de trabajo.
- 7.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 8.- Medidas de prevención y actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo.
- 9.- Medidas de información y actuación en los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.
- 10.- Medidas de prevención y actuación en caso de embarazo y lactancia.



## PASO IV

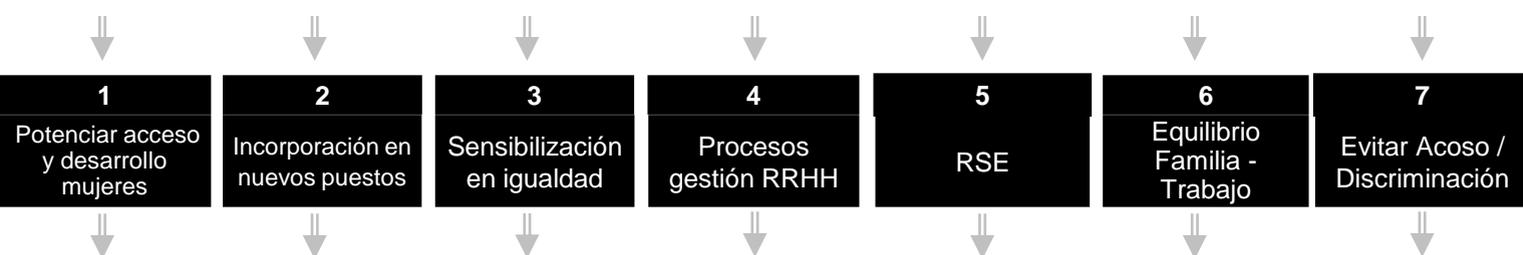
Para apoyar y avanzar en la consecución de cada uno de los objetivos expuestos se recogen en nuestro plan una serie de iniciativas/acciones o medidas que se han seleccionado en función de las características de la plantilla de **UNICAJA** (edad, centro de trabajo, etc.), de la organización (cultura, gestión, etc.) y de sus necesidades en materia de igualdad.

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

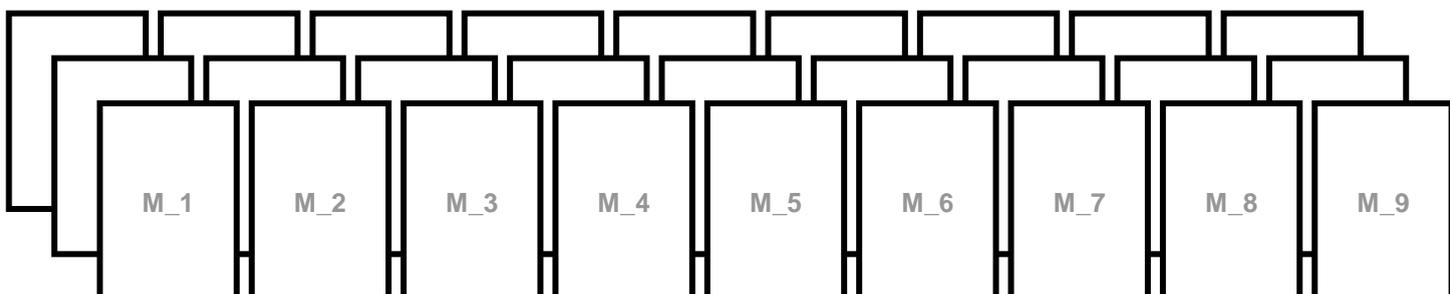
- **Medidas que “ponen en valor”**, amplían o potencian medidas o prácticas ya existentes en **UNICAJA** que tienen un impacto directo en el ámbito de la igualdad y pueden vincularse a alguno/s de los objetivos establecidos.
- **Medidas/acciones o prácticas de “nueva aplicación”** que responden directamente 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 planteados.

### OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD



### MEDIDAS PARA LA IGUALDAD



## 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 **UNICAJA**. 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 **UNICAJA** en materia de Igualdad.

Cultura y Políticas de Igualdad de oportunidades

Comunicación, imagen y lenguaje

Representatividad de género

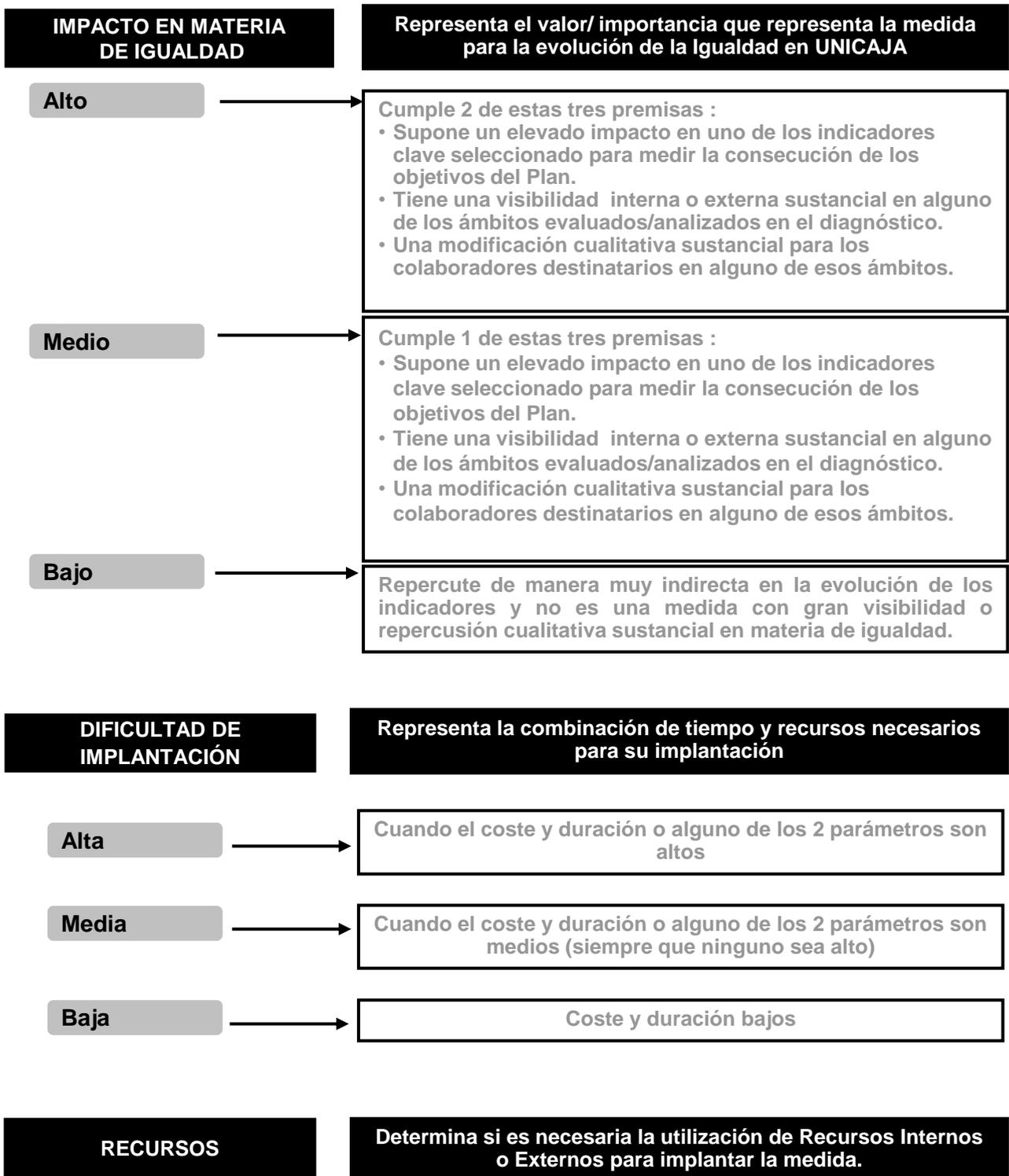
Procesos de Gestión de RRHH

Promoción profesional

Política y Estructura Retributiva

Estructura del tiempo de trabajo

Conciliación vida familiar y laboral



- Implantación con Recursos Internos
- Implantación con Apoyo Externo

## II. Medidas para la Igualdad

## II. Medidas para la 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Toda la plantilla de UNICAJA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cultura y medidas de prevención y actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>	7

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p><b>Largo Plazo</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Medio Plazo</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Corto Plazo</b> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><b>Alto</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Medio</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Bajo</b> <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones para concienciar sobre la importancia de denunciar situaciones de acoso.</li> <li>- % de mujeres y hombres que denuncian situaciones de acoso.</li> <li>- Información sobre la resolución de los casos.</li> </ul>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS
<p><b>Alta</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Media</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Baja</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Recursos</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos                 <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo             </p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
D.de Recursos Humanos	D.A . Relaciones Laborales y Admón. D.de Organización, D.A. Formación, Comisión de Igualdad	Anual

## II. Medidas para la 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de UNICAJA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura e Igualdad de oportunidades</li> </ul>	1 - 7

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventos para sensibilizar en igualdad</li> <li>Necesidades detectadas en la plantilla relacionadas con temas de igualdad.</li> <li>% de hombres y mujeres que velan por la aplicación del Plan de Igualdad.</li> <li>Las acciones aplicadas e impacto de las mismas.</li> </ul>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Baja <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>	Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>				
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>				

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>	D.A. Relaciones Laborales y Admón. Representación sindical	Anual

### 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de UNICAJA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura e igualdad de oportunidades</li> </ul>	1,3,5,6

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones de sensibilización e información.</li> <li>Valoración y evaluación de las acciones</li> </ul>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>	Implantación con Recursos Internos	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input checked="" type="checkbox"/>				
Implantación con Apoyo Externo	<input type="checkbox"/>				

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>	D.A . Relaciones Laborales y Admón. Comunicación Interna	Anual

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

#### OBJETIVO

Declaración institucional y publica 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de UNICAJA</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura e igualdad de oportunidades</li> </ul>		1,3,5,6
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de la Dirección para informar la implantación del Plan de Igualdad.</li> </ul>
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Implantación con Recursos Internos <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Implantación con Apoyo Externo <input type="checkbox"/></li> </ul> </li> </ul>		
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>		D.A . Relaciones Laborales y Admón. Comunicación Interna		Anual

### 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de UNICAJA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación, imagen y lenguaje</li> </ul>	1,3,5

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Medio <input type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones de difusión de igualdad.</li> <li>Nº de acciones para informar del Plan de Igualdad.</li> </ul>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input type="checkbox"/></p> <p>Baja <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Recursos</p> <p> <input type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos  <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo         </p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>	D.A . Relaciones Laborales y Admón. Comunicación Interna	Anual

### 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Personal de nuevo ingreso en la Empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Comunicación, imagen y lenguaje.</li> </ul>	1,2,4

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p><b>Largo Plazo</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Medio Plazo</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Corto Plazo</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Alto</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Medio</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Bajo</b> <input type="checkbox"/></p>	<p>- Revisión cualitativa de los materiales e información entregados al personal de nuevo ingreso en las acciones de bienvenida a la Entidad.</p>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS
<p><b>Alta</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Media</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Baja</b> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><b>Recursos</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos  <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo         </p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ D. Recursos Humanos</li> </ul>	<p>D.A . Relaciones Laborales y Admón.            D. A Formación, Selección y Desarrollo            Comunicación Interna</p>	Anual

### 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de UNICAJA</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación, imagen y lenguaje</li> </ul>		1,3,5,6				
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>		- Nº de informaciones, solicitudes, peticiones de actuación, etc. recibidas por la Comisión de Igualdad.				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Baja <input type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>			Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>							
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>							
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO				
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>		D.A .Relaciones Laborales y Admón. Comunicación Interna		Anual				

### 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de UNICAJA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación, imagen y lenguaje</li> </ul>	1,3,5,6

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Medio <input type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<p>- Nº de visitas a la Intranet corporativa.</p>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baja <input type="checkbox"/></p>	<p>Recursos</p> <p> <input type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos  <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo         </p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>	D.A. Relaciones Laborales y Admón. Comunicación Interna D. Intranet	Anual

## II. Medidas para la Igualdad

### 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de UNICAJA</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación, imagen y lenguaje</li> </ul>		1,3,5,6				
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de documentos revisados</li> <li>-Número de documentos modificados</li> </ul>				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Baja <input type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>			Implantación con Recursos Internos	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input checked="" type="checkbox"/>							
Implantación con Apoyo Externo	<input type="checkbox"/>							
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO				
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>		D.A. Relaciones Laborales y Admón. Comunicación Interna D. Organización, D. Intranet		Anual				

## II. Medidas para la Igualdad



### 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Candidatos/as a incorporarse a la Entidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Selección y contratación.</li> </ul>	1,2,4
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p><b>Largo Plazo</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Medio Plazo</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Corto Plazo</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Alto</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Medio</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Bajo</b> <input type="checkbox"/></p>	<p>-Número de hombres y mujeres seleccionados</p> <p>-Número de mujeres seleccionadas en puestos con escasa representación femenina</p>
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS	
<p><b>Alta</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Media</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Baja</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Recursos</b></p> <p>Implantación con Recursos Internos <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Implantación con Apoyo Externo <input type="checkbox"/></p>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ D. Recursos Humanos</li> </ul>	<p>D.A. Relaciones Laborales y Admón. Comunicación Interna</p> <p>D. Formación, Selección y Desarrollo. C. Igualdad</p>	Anual

### 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Candidatas a incorporarse a los procesos de selección y promoción</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Selección y promoción.</li> </ul>		1,2,4
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
<p><b>Largo Plazo</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Medio Plazo</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Corto Plazo</b> <input type="checkbox"/></p>		<p><b>Alto</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Medio</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Bajo</b> <input type="checkbox"/></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- % mujeres seleccionadas y promocionadas en puestos con escasa representación femenina.</li> <li>- % de mujeres que participan en los procesos de promoción.</li> </ul>
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
<p><b>Alta</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Media</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Baja</b> <input checked="" type="checkbox"/></p>		<p><b>Recursos</b></p> <p>Implantación con Recursos Internos <input type="checkbox"/></p> <p>Implantación con Apoyo Externo <input checked="" type="checkbox"/></p>		
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ D. Recursos Humanos</li> </ul>		D.A. Relaciones Laborales y Admón. D.A. Formación, Selección y Desarrollo		Semestral

## II. Medidas para la Igualdad



### 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

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Candidatos/as a los procesos de selección y promoción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y promoción.</li> </ul>	1,2,4

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input type="checkbox"/></p> <p>Medio <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	- % mujeres seleccionadas y contratadas en puestos ofertados.

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input type="checkbox"/></p> <p>Baja <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Recursos</p> <p>Implantación con Recursos Internos <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Implantación con Apoyo Externo <input type="checkbox"/></p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>	D.A. Relaciones Laborales y Admón. D.A. Formación, Selección y Desarrollo Comunicación e Imagen	Anual

### 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.

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

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p><b>Largo Plazo</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Medio Plazo</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Corto Plazo</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Alto</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Medio</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Bajo</b> <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de hombres y mujeres en CV recibidos.</li> <li>- % de hombres y mujeres seleccionados.</li> </ul>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS
<p><b>Alta</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Media</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Baja</b> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><b>Recursos</b></p> <p>Implantación con Recursos Internos <input type="checkbox"/></p> <p>Implantación con Apoyo Externo <input checked="" type="checkbox"/></p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
■ D. Recursos Humanos	D.A. Relaciones Laborales y A. D.A. Formación, Selección y Desarrollo.	Anual

## 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Toda la plantilla de <b>UNICAJA</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formación</li> </ul>		1,3,4
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input type="checkbox"/></li> <li>Medio <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de hombres y mujeres que han recibido formación.</li> <li>- Nº de eventos formativos.</li> </ul>
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Implantación con Recursos Internos <input type="checkbox"/></li> <li>Implantación con Apoyo Externo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul> </div>		
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ D. Recursos Humanos</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>D.A. Relaciones Laborales y A.</li> <li>D.A. Formación, Selección y Desarrollo.</li> </ul>		Anual

### 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
■ Empleadas de <b>UNICAJA</b> .	■ Formación	1,4,6

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p><b>Largo Plazo</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Medio Plazo</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Corto Plazo</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Alto</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Medio</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Bajo</b> <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % mujeres que han participado en acciones formativas relativas a puestos de trabajo con escasa representación femenina.</li> <li>- Número de acciones formativas.</li> </ul>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS
<p><b>Alta</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Media</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Baja</b> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><b>Recursos</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos  <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo         </p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
■ D. Recursos Humanos	D.A. Relaciones Laborales y Admón. D.A. Formación, Selección y Desarrollo Profesional.	Anual

## II. Medidas para la Igualdad



### 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).

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.
■ Empleadas de <b>UNICAJA</b>		■ Formación		1,4,6
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	<input checked="" type="checkbox"/>	Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % mujeres que han participado en acciones formativas relativas a habilidades directivas.</li> <li>- Número de acciones formativas.</li> </ul>
Medio Plazo	<input type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>	
Corto Plazo	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	<input type="checkbox"/>	Recursos	Implantación con Recursos Internos	<input checked="" type="checkbox"/>
Media	<input type="checkbox"/>		Implantación con Apoyo Externo	
Baja	<input checked="" type="checkbox"/>			
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO
■ D. Recursos Humanos		D.A. Relaciones Laborales y A. D.A. Formación, Selección y D.		Anual

**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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de <b>UNICAJA</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación</li> </ul>	1,4,6

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de hombres y mujeres que han participado en acciones formativas mientras tenían el contrato suspendido por los motivos indicados.</li> </ul>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>	Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>				
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>				

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D.A. Relaciones Laborales y A.</li> <li>D.A.. Formación, Selección y D.</li> </ul>	Anual

### 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.				
■ Toda la plantilla de <b>UNICAJA</b>		■ Promoción profesional		1,3,4				
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS				
Largo Plazo <input type="checkbox"/> Medio Plazo <input type="checkbox"/> Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/>		Alto <input type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/>		- % de ofertas de promoción. - % de mujeres/hombres que acceden y promocionan.				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS						
Alta <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja <input checked="" type="checkbox"/>		Recursos <table border="1" style="float: right; margin-top: 10px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>			Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>							
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>							
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO				
■ D. Recursos Humanos		D.A. Relaciones Laborales y A. D.A..Formación, Selección y Desarrollo.		Anual				

## II. Medidas para la Igualdad



### 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.				
■ Toda la plantilla de UNICAJA (mujeres)		■ Promoción profesional		1,4,6				
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 por categorías profesionales. - % de hombres y mujeres en Planes de Carreras.				
Medio Plazo	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>					
Corto Plazo	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>					
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS						
Alta	<input type="checkbox"/>	Recursos <table border="1" style="float: right; margin-top: 10px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>			Implantación con Recursos Internos	<input checked="" type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input checked="" type="checkbox"/>							
Implantación con Apoyo Externo	<input type="checkbox"/>							
Media	<input checked="" type="checkbox"/>							
Baja	<input type="checkbox"/>							
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO				
■ D. Recursos Humanos		D.A. Relaciones Laborales y A. D.A. Formación, Selección y Desarrollo. D.A. Gestión y Compensación		Anual				

## 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.

DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de <b>UNICAJA</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenación del tiempo de trabajo.</li> </ul>	1,4,6

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de mujeres/hombres que solicitan el permiso.</li> </ul>

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	RECURSOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>	Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>				
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>				

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D.A. Relaciones Laborales y Admón.</li> <li>D.A. Gestión y Compensación.</li> </ul>	Anual

## 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de <b>UNICAJA</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenación del tiempo de trabajo.</li> </ul>		1,4,6				
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>		- % de mujeres/hombres que solicitan el permiso.				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>			Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>							
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>							
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO				
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>		D.A. Relaciones Laborales y Admón. D.A. Gestión y Compensación.		Anual				

## 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Toda la plantilla de <b>UNICAJA</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ordenación del tiempo de trabajo.</li> </ul>		1,4,6				
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>		- % de mujeres/hombres que solicitan el permiso.				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>			Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>							
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>							
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO				
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ D. Recursos Humanos</li> </ul>		D.A. Relaciones Laborales y Admón. D.A. Gestión y Compensación.		Anual				

## 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla de <b>UNICAJA</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenación del tiempo de trabajo.</li> </ul>		1,4,6				
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>		- % de mujeres/hombres que solicitan el permiso.				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>			Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>							
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>							
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO				
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>		D.A. Relaciones Laborales y Admón. D.A. Gestión y Compensación.		Anual				

### 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.

DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN		OBJS.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal con hijos/as con minusvalía.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficio social.</li> </ul>		6				
ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Largo Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Medio Plazo <input type="checkbox"/></li> <li>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Medio <input type="checkbox"/></li> <li>Bajo <input type="checkbox"/></li> </ul>		- % de empleados/as que perciben este beneficio social.				
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta <input type="checkbox"/></li> <li>Media <input type="checkbox"/></li> <li>Baja <input checked="" type="checkbox"/></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Implantación con Recursos Internos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Implantación con Apoyo Externo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table> </li> </ul>			Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>	Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación con Recursos Internos	<input type="checkbox"/>							
Implantación con Apoyo Externo	<input checked="" type="checkbox"/>							
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		SEGUIMIENTO				
<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Recursos Humanos</li> </ul>		D.A. Relaciones Laborales y Admón.		Anual				

### 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.

#### DESTINATARIOS

- Empleados/as víctimas de violencia de género

#### ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- Conciliación de la vida laboral y familiar

#### OBJS.

6

#### ÁMBITO TEMPORAL

Largo Plazo

Medio Plazo

Corto Plazo

#### IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD

Alto

Medio

Bajo

#### INDICADORES ASOCIADOS

- Nº de medidas solicitadas en relación con la violencia de género.

#### DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

Alta

Media

Baja

#### RECURSOS

Recursos

Implantación con Recursos Internos

Implantación con Apoyo Externo

#### RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

- D. Recursos Humanos

#### COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

D.A. Relaciones Laborales y Admón.  
D.A. Gestión y Compensación

#### SEGUIMIENTO

Anual

### 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.

#### DESTINATARIOS

- Empleadas en situación de embarazo o lactancia.

#### ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- Conciliación de la vida laboral y familiar

#### OBJS.

6

#### ÁMBITO TEMPORAL

Largo Plazo

Medio Plazo

Corto Plazo

#### IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD

Alto

Medio

Bajo

#### INDICADORES ASOCIADOS

- Nº de medidas adoptadas en relación con la situación de empleadas en situación de embarazo o lactancia.

#### DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

Alta

Media

Baja

#### RECURSOS

Recursos

Implantación con Recursos Internos

Implantación con Apoyo Externo

#### RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

- D. Recursos Humanos

#### COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

D.A. Relaciones Laborales y Admón.  
D.A. Gestión y Compensación.

#### SEGUIMIENTO

Anual

# III. Evaluación y Seguimiento

#### MODELO DE EVALUACIÓN

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.