

Plan de Igualdad

Plan de Igualdad

1.	Introducción	3
2.	Partes firmantes	4
3.	Ámbito de aplicación	5
4.	Informe de Diagnóstico	5
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 Humanos¹, 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

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

entre mujeres y hombres.

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 Área de Prevención de Riesgos y Previsión Social: María José Horcajadas Rodríguez
- Directora Prevención de Riesgos Laborales: Ana Belén Morales Velasco

En representación de las personas trabajadoras:

En representación de la Sección Sindical de CCOO:

- D^a. Carmen Seisdedos Siles
- D^a. Mercedes Galisteo Llamas
- D^a. María Isabel Casquet Martín

En representación de la Sección Sindical SUMA-T:

- D^a. Nieves Martínez Pérez
- D^a. Sonia Jiménez Ayuso
- D. David Álvarez Esteban

En representación de la Sección Sindical CESICA-FINE:

- D^a. María Esther Sánchez Molina
- D^a. Ana Belén Ballesta Caparrós

En representación de la Sección Sindical UGT:

- D^a. 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

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 acordadas en el anterior Plan de Igualdad 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	
MEDIDA	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
INDICADORES	Evidencia de la difusión realizada
ÁREA RESPONSABLE	Cultura y Comunicación Interna/Prevención de Riesgos y previsión social
PLAZO	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2026
MEDIDA	
	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
INDICADORES	Nº de campañas realizadas desglosadas por materia
ÁREA RESPONSABLE	Cultura y Comunicación Interna/Prevención de Riesgos y previsión social
PLAZO	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2026
MEDIDA	
	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
INDICADORES	Nº de acciones realizadas
ÁREA RESPONSABLE	Cultura y Comunicación Interna/Prevención de Riesgos y previsión social
PLAZO	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2026
MEDIDA	
	Realizar campañas divulgativas el día internacional de la mujer (8 de marzo) y en momentos específicos vinculados con esta materia
INDICADORES	Nº de campañas realizadas desglosado por fechas de realización
ÁREA RESPONSABLE	Cultura y Comunicación Interna/Prevención de Riesgos y previsión social
PLAZO	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

MEDIDA	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
INDICADORES	Procedimiento realizado y evidencia de puesta a disposición de las personas que intervienen en el proceso de selección
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de intermediarios externos informados y seguimientos realizados para su cumplimiento
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Evidencia de actuaciones realizadas y evaluación de su aplicación
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de actuaciones llevadas a cabo en formación y sensibilización desglosado por colectivo a las que iban dirigidas
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 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

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de formaciones interna de desarrollo profesional realizado desglosado por sexos y tipo de jornada
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de cursos realizados para formación específica
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de formaciones realizadas por la plantilla sobre la materia desglosado por sexos y colectivos a los que van dirigidos
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de colaboraciones y convenios y puestos a los que van dirigidos
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de acciones formativas realizadas
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

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

MEDIDA	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
INDICADORES	Evidencia de los contenidos de la formación realizadas y del cumplimiento de las políticas de igualdad por los formadores
ÁREA RESPONSABLE	Talento/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

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

PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, garantizando el acceso al empleo y la promoción profesional	
MEDIDA	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
INDICADORES	Distribución de la presencia de mujeres y hombres en las candidaturas de las promociones realizadas
ÁREA RESPONSABLE	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-03-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

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

CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación familiar en pro de conseguir el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar	
MEDIDA	<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 style="padding-left: 40px;">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"> 1º) Familias monoparentales. 2º) Acreditar que el otro progenitor o progenitora no disfruta de una medida de flexibilidad en la misma franja horaria 3º) Edad del menor, a mayor edad menor prioridad. 4º) Número de hijos <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>
INDICADORES	Nº de trabajadores con flexibilidad horaria distribuida por sexos
ÁREA RESPONSABLE	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 17-02-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de personas distribuidas por sexos que han disfrutado de los días de libre disposición
ÁREA RESPONSABLE	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 17-02-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de reducciones de jornada ampliadas distribuida por sexo
ÁREA RESPONSABLE	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 17-02-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Número de personas que han disfrutado esta reducción distribuida por sexos
ÁREA RESPONSABLE	Gestión de Plantillas/ Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 24-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

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

RETRIBUCIÓN

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

MEDIDA	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
INDICADORES	Nuevo estudio retributivo adecuado a la actualización del mapa de puestos
ÁREA RESPONSABLE	Administración de Recursos Humanos y Gestión Económica/prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2026 Seguimiento: 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2026

PREVENCIÓN DEL ACOSO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	
MEDIDA	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
INDICADORES	Número de acciones de sensibilización y formación realizadas desglosado por sexos
ÁREA RESPONSABLE	Prevención de Riesgos/Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

MEDIDA	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
INDICADORES	Evidencia de la accesibilidad del protocolo y su distribución a la RLPT
ÁREA RESPONSABLE	Prevención de Riesgos/Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género	
MEDIDA	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
INDICADORES	Evidencia de la inclusión de un apartado en la web específico
ÁREA RESPONSABLE	Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

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

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO ESPECÍFICO: Tener en cuenta la variable de género en la salud laboral	
MEDIDA	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
INDICADORES	Número de adecuaciones de las condiciones de trabajo y tiempo, así como cambio de puesto
ÁREA RESPONSABLE	Prevención de Riesgos y Previsión Social
PLAZO	Aplicación: 31-12-2025 Seguimiento: 31-12-2025 y 31-12-2026 Evaluación: 31-12-2025 y 31-12-2026

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

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

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