



CaixaBank
PAYMENTS & CONSUMER

III PLAN DE

IGUALDAD

MADRID, 8 DE FEBRERO 2023

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Este plan de igualdad es de ámbito nacional y aplica a todos los centros de trabajo de la empresa.

El período de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años, desde febrero de 2023 hasta febrero de 2027. Una vez finalizada su vigencia éste se mantendrá hasta la aprobación siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1. del Real Decreto 901/2020.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

CaixaBank Payments & Consumer ha explicitado el compromiso de la Dirección en materia de igualdad mediante una comunicación dirigida a toda la plantilla en el que se expone su voluntad de establecer, desarrollar y mantener políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo, edad o diversidad funcional.

En dicho comunicado, se establece la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, tal como se recoge en su código ético, y de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 312007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad del Plan de Igualdad de CaixaBank Payments Et Consumer es:

- Velar por la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades y el principio de no discriminación para todas las personas trabajadoras de CaixaBank Payments Et Consumer fomentando un entorno de trabajo inclusivo, la diversidad de los equipos y la aplicación de principios meritocráticos en la puesta en marcha de las políticas de recursos humanos.
- Velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y sensibilizar a todas aquellas personas y empresas que participen en los mismos.
- Fomentar la máxima participación de la plantilla en los procesos formativos, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma y teniendo presente la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla. También, se utilizará la formación como palanca para sensibilizar y capacitar en la adopción efectiva de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de desarrollo y promoción profesional.
- Velar por el cumplimiento y uso de las medidas y condiciones reguladas en la normativa del sector, así como la normativa interna de la Entidad, para que facilite la igualdad de oportunidades.
- Velar por la continuidad de una política retributiva que garantice la ausencia de discriminación por cualquier razón establecida en la ley y especialmente por razón de género.
- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, reforzando el conocimiento de las medidas disponibles, maximizando la eficiencia en el uso del tiempo laboral, haciendo efectivas las medidas y herramientas que a tal efecto se disponen en la Entidad.
- Alcanzar, de forma progresiva, la presencia o composición equilibrada de los dos sexos en CaixaBank Payments Et Consumer, especialmente en las áreas y/o puestos de trabajo con mayor infrarrepresentación de uno u otro sexo, en coherencia con el contexto sectorial en el que la Entidad opera.
- Velar por la prevención y eliminación de los diferentes acosos. Fomentar el conocimiento del Protocolo de acción por parte de todas las personas trabajadoras y el impulso de medidas que faciliten la mediación y solución de los conflictos derivados
- Mantener un modelo de comunicación interna y externa basado en el uso del lenguaje e imágenes no sexistas, neutro, correcto, de respeto a las personas donde se sientan plenamente identificadas, consideradas e incluidas. Hacer uso de la palanca de la comunicación como medio para sensibilizar a toda la plantilla, y en especial, a los/las responsables que gestionan equipos de personas, en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.
- Llevar a cabo un seguimiento y evaluación periódico de la evolución de la Entidad en materia de igualdad, el desarrollo del Plan de Igualdad y la progresión de implantación de sus medidas, teniendo como soporte un cuadro de mando que facilite el análisis de la evolución.

