

III PLAN DE DE IGUALDAD

CaixaBank Payments & Consumer

Madrid, 8 de febrero 2023

ÍNDICE

1.	Presentación	4
1.1.	Historia, constitución, trayectoria y actividad de la empresa	5
1.2.	Estructura organizativa.....	5
1.2.1.	Organigrama	5
1.2.2.	Centros de trabajo.....	6
1.3	Cultura y liderazgo	6
1.3.1.	Misión, visión y valores	6
1.3.2.	Modelo de liderazgo.....	6
1.4.	Contexto sectorial en materia de igualdad	7
2.	Partes suscriptoras del plan de igualdad y de la Comisión de Seguimiento.....	8
3.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
4.	Marco conceptual	9
5.	Compromiso de la Dirección en materia de igualdad	12
6.	Resumen de informe diagnóstico.....	13
6.1.	Información básica de la plantilla.....	13
6.1.1	Distribución de la plantilla por sexo.....	13
6.1.2	Distribución de la plantilla por generación	13
6.1.3	Distribución de la plantilla por tipo de contrato.....	14
6.1.4	Distribución de la plantilla por nivel jerárquico.....	15
6.2.	Conclusiones del diagnóstico	16
6.2.1	Selección.....	16
6.2.2	Formación.....	16
6.2.3	Promoción	17
6.2.4	Condiciones de trabajo.....	17
6.2.5	Retribuciones – Auditoría Retributiva.....	17
6.2.6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	21
6.2.7	Infrarrepresentación femenina.....	21
6.2.8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	21
6.2.9	Comunicación interna y externa	22
6.2.10	Otras materias de análisis.....	22
7.	Objetivos del plan de igualdad.....	23
8.	Medidas de igualdad	24
8.1	Selección y contratación.....	24
8.2	Formación.....	27
8.3	Promoción y desarrollo profesional	29
8.4	Condiciones de trabajo.....	32
8.5	Retribuciones	34
8.6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	35

8.7	Infrarrepresentación femenina	36
8.8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	37
8.9	Comunicación interna y externa	40
9.	Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	43
10.	Evaluación y revisión.....	43
11.	Calendario de actuaciones.....	44
12.	Procedimiento de modificación	46
	Anexo 1: Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del Acoso Sexual y Laboral.....	47

1. Presentación

A continuación, se describe la información básica de la empresa:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A.					
CIF	A-08980153					
Domicilio social	C/ Caleruega 102					
Forma jurídica	Establecimiento financiero de crédito					
Año de constitución	2019					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Juan Miguel Gandarias					
Cargo	CEO					
Telf.	658.37.34.98					
E-mail	lrettali@caixabankpc.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Leila Rettali Llorens					
Cargo	Directora de Recursos Humanos y Organización					
Telf.	658.37.34.98					
E-mail	lrettali@caixabankpc.com					
Actividad						
Sector actividad	Instituciones de crédito					
CNAE	Otras actividades crediticias					
Descripción de la actividad	Actividades de préstamo y crédito. las de factoring con o sin recurso, y las actividades complementarias de la misma. la emisión y gestión de tarjetas de crédito la concesión de avales y garantías y suscripción de compro.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia, Palma de Mallorca, Tenerife y Málaga.					
Dimensión						
Personas trabajadoras	Mujeres	292	Hombres	244	Total	536
Centros de trabajo	Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia, Palma de Mallorca, Tenerife y Málaga.					
Facturación anual (€)	78.900.000					
Organización de la gestión de personas						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)					
Representación Legal de trabajadores/as	Mujeres	9	Hombres	4	Total	13

1.1. Historia, constitución, trayectoria y actividad de la empresa

CaixaBank Payments and Consumer nace en 2019, fruto de la fusión de CaixaBank Consumer Finance y CaixaBank Payments, con el propósito de ofrecer nuevas metodologías de pago y soluciones financieras innovadoras a negocios y particulares.

Nuestra visión innovadora nos ha llevado a liderar el sector bancario, convirtiéndonos en una entidad con alto potencial de crecimiento nacional e internacional. Hoy, ya contamos con más de 22,5 millones de clientes y más de 650 personas trabajadoras.

Estamos comprometidos con las personas y su bienestar financiero. Por ello, nuestra filosofía empresarial se basa en 7 grandes pilares:

- 1. Liderazgo solvente:** desde la cercanía y la confianza, lideramos el mercado financiero en España.
- 2. Conciencia social:** nos mueve la honestidad y el compromiso con la sociedad y el planeta. Por eso, promovemos acciones que contribuyen a un futuro más justo y sostenible.
- 3. Solución integral única:** ofrecemos soluciones de pago y financiación personalizadas para los proyectos de nuestros clientes.
- 4. Cocreación proactiva:** cooperar con nuestra red interna y externa de colaboradores nos lleva a crear nuevas soluciones y a tener una visión holística del mercado.
- 5. Transformación disruptiva:** no nos conformamos con ser innovadores y pioneros. Buscamos la disrupción en todos nuestros procesos, productos y servicios.
- 6. Player global:** nuestra vocación internacional nos permite alcanzar acuerdos con players globales que nos impulsan a desarrollar soluciones disruptivas.
- 7. Foco en las personas:** diseñamos nuestros productos pensando en las necesidades y aspiraciones de nuestros clientes, poniendo siempre la tecnología al servicio de las personas.

1.2. Estructura organizativa

1.2.1. Organigrama

A continuación, se muestra el organigrama general de la empresa. El Comité de Dirección está compuesto por 12 personas, de las cuales 3 son mujeres y 9 son hombres.



1.2.2. Centros de trabajo

La actividad de la empresa se desarrolla en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia, Palma de Mallorca, Tenerife y Málaga.



1.3 Cultura y liderazgo

1.3.1. Misión, visión y valores

La misión de CaixaBank Payments & Consumer es: “desde la responsabilidad social, empoderamos a personas y negocios para que logren sus metas, cocreando soluciones de pago y financiación integrales, disruptivas y con vocación internacional”.

El Grupo CaixaBank fundamenta su actuación empresarial y social en sus valores corporativos de calidad, confianza y compromiso social. La calidad se entiende como la voluntad de servir a los clientes, brindándoles un trato excelente y ofreciéndoles los productos y servicios más adecuados a sus necesidades. La confianza es la suma de honestidad, profesionalidad y cercanía. Finalmente, el compromiso social, la esencia fundacional del Grupo, subraya el objetivo de querer contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, con una mayor igualdad de oportunidades.

1.3.2. Modelo de liderazgo

El estilo de liderazgo de CaixaBank Payments & Consumer se basa en el **Modelo de Liderazgo Transformador**, que aboga por mejorar resultados, a través de la innovación y la gestión de cambio, situando a las personas en el centro de la acción y que invita a trabajar a la persona líder en 6 ejes como:

- Motivadora de resultados
- Capacitadora
- Innovadora
- Proactiva
- Emocional
- Gestora de Comunidades

1.4. Contexto sectorial en materia de igualdad

Se puede decir que, tradicionalmente, la cifra de hombres y mujeres en el mercado financiero y crediticio ha sido muy similar, así lo reflejan los datos proporcionados por el INE en su Encuesta de la Población Activa de los últimos 10 años.

De forma muy sutil, año tras año, la proporción ha fluctuado de una forma muy ligera, manteniéndose cifras técnicas de igualdad de representación de ambos sexos.

En este sentido, se puede afirmar que la plantilla de CPC es un fiel reflejo a esta distribución.



Dato: INE 4ºTrimestre 2011-2021 Encuesta Población Activa, CNAE 64

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad y de la Comisión de Seguimiento

En el proceso de elaboración del Plan de Igualdad han intervenido los miembros que forman parte de la Mesa Negociadora:

- Por parte de la empresa:
 - Leila Rettali Llorens, Directora Recursos Humanos y Organización.
 - Francisco Javier López Peig, Director Desarrollo Comercial.
 - Rosalía de Castro, Directora Vendors Catalunya y Baleares
 - Almudena Domínguez, Gestora Payments Service.
 - Amelia Angulo, Directora Operational Efficiency Outsourcing

- Por parte de la representación de las personas trabajadoras, las personas designadas por el Comité de Empresa:
 - Miguel Ángel Estévez Real, Comité de Empresa Barcelona, UGT
 - Pilar Olano Olóriz, Comité de Empresa Barcelona, UGT
 - Noemí Ferrer, Federación Estatal, UGT.
 - Olga Lupión Durán, Comité de Empresa Barcelona, CC.OO.
 - Imarú Teresa Vilela Carvajal, Delegada LOLS CC.OO.
 - Ingrid Villanova Benet, Federación Estatal CC.OO

- Un equipo de consultoría, que ha proporcionado asesoría técnica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, la partes suscriptoras han acordado que los miembros de la Comisión Negociadora compondrán a su vez la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

3. 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.

El presente plan, tras su aprobación, será registrado en el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON) y será puesto a disposición de todas las personas trabajadoras de CaixaBank Payments & Consumer a través del espacio web de Diversidad.

4. Marco conceptual

Para mejor comprensión y valoración de los contenidos del presente Plan de Igualdad hay que tener en cuenta que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en distintos textos normativos internacionales, estatales y regionales. Así pues, el Plan de Igualdad de CaixaBank Payments & Consumer se enmarca y se ha desarrollado teniendo en cuenta el marco normativo que se describe a continuación:

Ámbito internacional

- **1945 Carta de las Naciones Unidas:** se prohíbe la discriminación por razón de género.
- 1979 Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- **1995 IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Pekín:** se introdujo el género como concepto y la necesidad de fomentar una política pública integrando la perspectiva de género de un modo transversal.
- **Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible:** ODS 5 Igualdad de género y ODS 8 Trabajo digno y crecimiento económico.

Ámbito europeo

- **1957 Tratado de Roma:** El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado de Roma, que exige que se garantice la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo». Aquella disposición, de alcance limitado en un primer momento, evolucionó progresivamente a partir de 1975 hasta cristalizar en una serie de instrumentos comunitarios que han precisado y desarrollado este principio fundamental del Derecho comunitario en diversas Directivas. A modo de ejemplo:

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, que amplía el ámbito de aplicación del artículo 141 al establecer el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y abrir el camino a las medidas de acción positiva;

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), que promueve la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente;

Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, por la que la carga de la prueba recae en los acusados de discriminación laboral, a los que corresponde probar que no han vulnerado el principio de igualdad de trato;

- **1996 Carta Social Europea: prohíbe la discriminación,** directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.

- **1999 Tratado de Ámsterdam**, la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 fortaleció el compromiso europeo con la igualdad de género. Este Tratado reviste una especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la UE, en la medida en que constituye un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.
- **2001 Tratado de la Unión Europea (UE)**: el principio de igualdad entre hombres y mujeres se constituye en un valor común que los estados miembros deben de respetar.
- **2007 Tratado de funcionamiento de la Unión Europea**: recoge que la UE debe de trabajar con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 8) y luchar contra todas las formas de discriminación (artículo 10):
 - 2009 Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
 - 2010 Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul).
 - 2019 Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso.

Ámbito Estado Español

- **Constitución Española 1978**, referencias a la igualdad (artículos 1,9.2. 14 y 35)
- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
 - **Artículo 3**: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
 - **Artículo 5**: el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
 - **Artículo 6.1 y 6.2**: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser, tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable. Por otro lado, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras, pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, dado que esta disposición, criterio o práctica se pueda justificar objetivamente según una finalidad legítima y que los medios para conseguirla sean necesarios y adecuados.
 - **Artículo 7.1**: sin perjuicio de lo que establece en Código Penal, 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 un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - **Artículo 8**: constituye discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
 - **Artículo 9**: también se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, desinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - **Artículo 45**: concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad.

- **Artículo 46:** define el concepto y los contenidos de los Planes de Igualdad de las empresas.
- **Artículo 51:** detalla los criterios de actuación de las administraciones públicas en aplicación del principio de igualdad: terminar con los obstáculos de acceso, facilitar la conciliación, fomentar la formación en igualdad, promover presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, establecer medidas de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo, eliminar cualquier discriminación retributiva, etc.
- Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación. Modifica la Ley 3/2007:
 - **Artículo 45.2:** obligatoriedad de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de elaborar e implementar un plan de igualdad. Indicaciones sobre el contenido de la diagnosis y los apartados que debe tener el plan.
 - **Artículo 45:** apartados 4 y 5 de obligación de registro de los planes.
 - **Artículo 45.6:** obligación de desplegar e implementar los planes.
 -
- **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - **Artículo 3:** A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución
 - **El principio de transparencia retributiva** tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - **Artículo 2:** las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

5. 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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Barcelona, 1 de septiembre de 2022

**GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

CaixaBank Payments & Consumer declara su compromiso en el establecimiento, desarrollo y mantenimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo, edad o diversidad funcional.

Por todo ello, CaixaBank Payments & Consumer establece la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

CaixaBank Payments & Consumer asume los principios de igualdad de trato y oportunidades, en todas las políticas de recursos humanos que desarrolla: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en la política retributiva, en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como en otras políticas que se estimen necesarias. Así mismo, se transmite la voluntad, en el ámbito de la comunicación, de proyectar una imagen de la empresa acorde con estos principios y de informar sobre los avances en materia de igualdad a los grupos de interés.

Para llevar a la práctica los principios enunciados, en los próximos días, CaixaBank Payments & Consumer constituirá una Comisión Negociadora desde la que se realizará un análisis diagnóstico y se diseñará y aprobará el III Plan de Igualdad de la entidad, documento que recogerá una serie de medidas que facilitarán la introducción de mejoras, el avance, el seguimiento y la evaluación en materia de igualdad. Para llevar a cabo este propósito, la Dirección expresa su voluntad de desarrollar la iniciativa con un enfoque participativo, que facilite, más allá de la constitución de la Comisión Negociadora, conocer la percepción y sugerencias de mejora del conjunto de personas que conforman el equipo de la entidad.

Afrontamos la implantación del nuevo Plan de Igualdad como una oportunidad de hacer madurar nuestras políticas corporativas y, especialmente nuestro modelo de gestión de personas y así poder avanzar hacia un entorno de trabajo más inclusivo, meritocrático y flexible, contribuyendo desde nuestra entidad a una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Un cordial saludo,



Juan Gandarias
Consejero Delegado
CaixaBank Payments & Consumer

6. Resumen de informe diagnóstico

Los datos del diagnóstico se refieren a todas las personas vinculadas con un contrato laboral a CaixaBank Payments & Consumer a 31 de diciembre de 2021, año de referencia, inmediatamente anterior, al inicio de la negociación del presente plan.

6.1. Información básica de la plantilla

6.1.1 Distribución de la plantilla por sexo

El 45,52% de la plantilla de CaixaBank Payments & Consumer son hombres, mientras que el 54,48% son mujeres, por lo que podemos hablar de equilibrio en la distribución global de los datos de plantilla.

6.1.1. Distribución de la plantilla por sexo

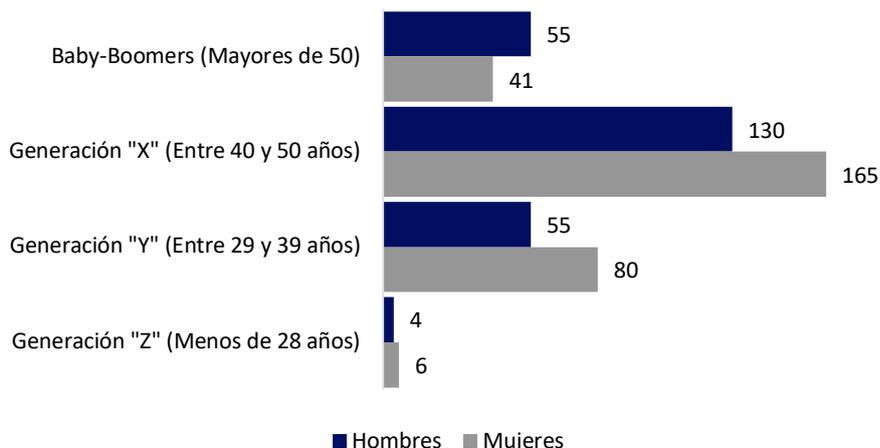


6.1.1 Distribución de la plantilla por sexo					
Hombres	%H	Total	%	Mujeres	%M
244	45,52%	536	100%	292	54,48%

6.1.2 Distribución de la plantilla por generación

Actualmente conviven 4 generaciones en la plantilla, siendo la Generación X la más representada tanto por hombres (53,28%) como por mujeres (56,51%), es decir, aquellos que han nacido entre 1971 y 1981 y que, por tanto, en la actualidad tienen entre 40 y 50 años. La segunda generación más representada es la Generación Y, que supone el 25% de la plantilla y que presenta, igualmente, una proporcionalidad equilibrada entre hombres y mujeres.

6.1.2. Distribución de la plantilla por generación

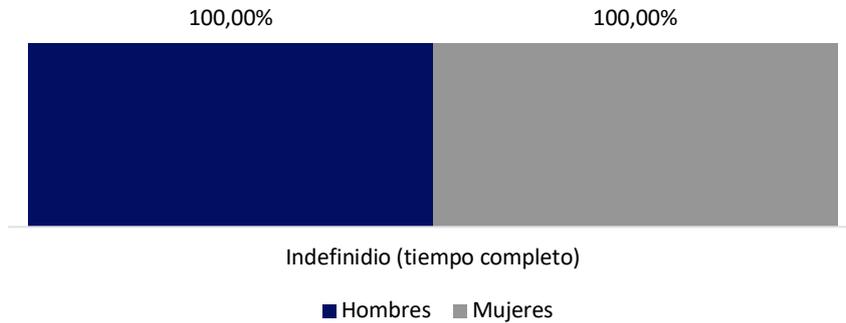


6.1.2. Distribución de la plantilla por generación								
	Hombres			Total		Mujeres		
	N	%H	%TH	N	%T	N	%M	%TM
Baby Boomers (Nacidos antes de 1970; mayores de 50)	55	57,29%	22,54%	96	17,91%	41	42,71%	14,04%
Generación X (Nacidos entre 1971 y 1981; entre 39 y 49 años)	130	44,07%	53,28%	295	55,04%	165	55,93%	56,51%
Generación Y (nacidos entre 1982 y 1992; entre 28 y 38 años)	55	40,74%	22,54%	135	25,19%	80	59,26%	27,40%
Generación Z (nacidos a partir de 1993; menores de 27 años)	4	40%	1,64%	10	1,87%	6	60%	2,05%
Total	244	45,52%	100%	536	100%	292	54,48%	100%

6.1.3 Distribución de la plantilla por tipo de contrato

En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, observamos que el 100% de las personas trabajadoras tienen un contrato indefinido a tiempo completo.

6.1.3 Distribución de los totales de hombres y mujeres por tipo de contrato



6.1.3. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Hombres			Total		Mujeres		
	N	%H	%TH	N	%T	N	%M	%TM
Indefinido (tiempo completo)	244	45,52%	100%	536	100%	292	54,48%	100%
Total	244	45,52%	100%	536	100%	292	54,48%	100%

6.1.4 Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

Teniendo en cuenta el nivel jerárquico, vemos que el grueso de la plantilla se concentra, en el nivel de base “Resto de empleados/as” alcanzando el 62,31% de las personas trabajadoras, frente a un 21,64% que ocupan los “Mandos Intermedios” y un 16,04% de puestos de dirección. En cuanto a la composición de hombres y mujeres, identificamos un mayor porcentaje de hombres (70,93%) frente al de mujeres (29,07%) en los puestos directivos. En “Resto de empleados/as” el porcentaje es mayor en las mujeres (60,18%) que en los hombres (39,18%). En el caso de “Mandos intermedios” encontramos un equilibrio entre ambos sexos.



6.1.4. Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

	Hombres			Total		Mujeres		
	N	%H	%TH	N	%T	N	%M	%TM
Directores/as	61	70,93%	25%	86	16,04%	25	29,07%	8,56%
Mandos intermedios	50	43,10%	20,49%	116	21,64%	66	56,90%	22,60%
Resto de empleados/as	133	39,82%	54,51%	334	62,31%	201	60,18%	68,84%
Total	244	45,52%	100%	536	100%	292	54,48%	100%

6.2. Conclusiones del diagnóstico

6.2.1 Selección

Fortalezas

- Se da prioridad, mediante la publicación de vacantes internas a cubrir las nuevas vacantes con personas del equipo de la filial o del grupo.
- Las empresas de consultoría de selección del Grupo firman una cláusula específica donde se les traslada el compromiso de atender a los principios de no discriminación e igualdad de trato.
- La toma de decisión sobre qué persona candidata es la más idónea se realiza siempre consensuada entre la Dirección de área y la función de Personas.
- Se aplican criterios de transparencia en los procesos de selección: publicación de vacantes internas, información a candidatos sobre estado de la candidatura y publicación de nuevas incorporaciones.
- Contrataciones realizadas con contratos indefinidos y jornada completa

Oportunidades de mejora

- Falta de formación formal y específica en selección atendiendo la igualdad de oportunidades en las personas participantes en los procesos de selección.
- Se echa de menos un *disclaimer* en los portales de empleo actuales donde se haga mención explícita a observar los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres durante los procesos de selección.

6.2.2 Formación

Fortalezas

- Disposición de numerosas acciones formativas para toda la plantilla
- Se aseguran de que todas las personas trabajadoras mantengan las mismas oportunidades de acceso a la formación
- Se tiene en cuenta la programación del plan formativo, asegurándose de que todo el mundo pueda asistir

- A las personas trabajadoras tienen la oportunidad de solicitar acciones formativas que no vienen recogidas en el plan de formación

Oportunidades de mejora

- Realizar acciones formativas en el ámbito de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Realizar una campaña de actualización de los datos de nivel de formación
- No se tiene en cuenta que en el grupo final de participantes haya proporción equilibrada entre hombres y mujeres
- Las personas que deciden quienes son los trabajadores/as que van a disfrutar del curso formativo, no han recibido formación en materia de igualdad.

6.2.3 Promoción

Fortalezas

- La decisión se realiza por el director general y Recursos Humanos, en respuesta a la propuesta de promoción del director/a del área correspondiente
- Las candidaturas se consideran en base a la meritocracia

Oportunidades de mejora

- La comunicación acerca de los procesos de promoción puede mejorarse.

6.2.4 Condiciones de trabajo

Fortalezas

- La modalidad contractual más habitual en la plantilla es el contrato indefinido
- Todas las jornadas son a tiempo completo y jornada partida

Oportunidades de mejora

- Fomentar la aplicación de las medidas de flexibilidad dentro del contexto de cada área.
- Analizar nuevas fórmulas de trabajo que faciliten la flexibilidad y la eficiencia en la organización del trabajo.

6.2.5 Retribuciones – Auditoría Retributiva

Para el análisis de este ámbito se ha elaborado una auditoría retributiva que permita definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

En el informe de auditoría retributiva (ver Anexo 1: Auditoría Retributiva), se describe cómo ha sido el proceso de valoración de puestos de trabajo, se hace un análisis de los resultados del registro retributivo y de otros factores desencadenantes de las diferencias.

Como conclusiones de la auditoría retributiva se han determinado:

Distribución de la plantilla: CaixaBank Payments and Consumer cuenta con una plantilla equilibrada en cuestión de sexo. Es decir, está representada en un 54,5% por mujeres y en 45,5% por hombres, sin que ninguno de los dos sexos supere el 60% del total de la plantilla.

Valoración de puestos de trabajo: CaixaBank P&C, 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 5 niveles de comparación, conforme el 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 que recoge el propio RD 902/2020 en su artículo 8 y considerando los factores presentados en el artículo 4 del mismo Real Decreto, cumpliendo con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad exigidos por la norma.

Atendiendo al análisis de la distribución de la plantilla en función de los niveles según valoración de puestos, se ha observado que existe cierto desequilibrio en la distribución de sexo entre los distintos niveles, disminuyendo la presencia femenina en los niveles más altos (4 y 5).

Otros factores desencadenantes de las diferencias:

Sistema de clasificación profesional de convenio.

Respecto al análisis de la distribución de la plantilla en función de los grupos profesionales y niveles retributivos del Convenio Colectivo, se ha observado la misma tendencia que en el análisis según valoración de puestos, es decir, que existe cierto desequilibrio en la distribución de sexo, identificándose que a mayor nivel de responsabilidad, existe mayor presencia masculina.

La antigüedad media de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, aunque la diferencia no se puede considerar significativa (1,3 años). Asimismo, las mujeres predominan en los tramos de mayor antigüedad. No obstante, teniendo en cuenta que la diferencia es a favor de las mujeres y el hecho del equilibrio en la antigüedad promedio; a priori, no se considera que la antigüedad pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres de CaixaBank P&C.

Política retributiva general de la entidad.

Se ha podido comprobar que CaixaBank P&C cuenta con una Política Retributiva que persigue ofrecer condiciones de remuneración y de beneficios lo suficientemente competitivas para atraer, retener y motivar al mejor talento del mercado, basándose en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y en unas condiciones competitivas de compensación total. En relación a la retribución variable, cabe mencionar la exhausta evaluación individual que se realiza a la persona, utilizando criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros) y garantizando de esta manera la máxima objetividad.

Al contrario de lo que ocurría con la antigüedad, la edad media de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres (1,6 años) predominando los hombres en el tramo de mayor edad, pero tampoco se considera que sea una diferencia significativa.

Nivel de estudios

En la mayoría de los niveles de estudios predominan las mujeres en consonancia con su representación sobre el total de la plantilla, a excepción del nivel de "Formación

universitaria” que se encuentra equilibrado, aunque ligeramente a favor de los hombres. Por tanto, en líneas generales se considera que no hay diferencias significativas.

Segregación horizontal

Atendiendo a a la distribución de la plantilla por área y sexo, se observan ciertos desequilibrios, habiendo ciertas áreas feminizadas (“Asesoría Jurídica”, “Finanzas”, “Riesgos”, “Soluciones”, “RR.HH. y Organización” y “WIVA”), y otras masculinizadas (“Payments & Consumer”, “Equipment Finance” y “Sistemas de Información”). No obstante, no se identifica que las áreas feminizadas estén más relacionadas con soporte o que aquellas masculinizadas estén más relacionadas con el desarrollo del negocio. Por tanto, no se considera que exista segregación horizontal u ocupacional como tal.

Selección y estabilidad laboral

La distribución de altas de los últimos tres años ha sido prácticamente pareja entre mujeres y hombres. En cuanto a los ceses, si bien en 2019 predominaron los ceses de las mujeres, la tendencia en los últimos años ha sido que el número de ceses de hombres sea mayor al de las mujeres, llegando a superar el 60% en 2021.

Tras el análisis, también se ha observado que existe una gran estabilidad laboral tanto en mujeres como en hombres, destacando que la totalidad de los contratos son indefinidos a tiempo completo, así como el esfuerzo por conseguir una mayor estabilidad laboral para las mujeres en la medida en que el número de mujeres con contrato indefinido que proceden de un contrato temporal es mayor que el número de hombres en esta misma modalidad.

Promoción

El sistema de promoción de CaixaBank P&C, cuenta con un proceso basado en criterios de meritocracia que velan por la identificación y el desarrollo del talento, garantizando la igualdad de oportunidades. Además, en el proceso se involucra tanto a la Dirección de la Entidad como al Departamento de RR.HH., permitiendo de esta manera realizar valoraciones homogéneas que contribuyen a evitar cualquier tipo de juicio de valor y de sesgo, entre ellos, el sesgo por razón de sexo. En consecuencia, se observa que el número total de promociones de los últimos tres años es equilibrado.

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

De acuerdo a la normativa legal vigente, también pueden suponer discriminación retributiva por razón de sexo las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la compañía, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

CaixaBank Payments & Consumer pone a disposición de su plantilla un catálogo de medidas en materia de conciliación de la vida laboral y personal. Además, estas medidas son puestas a disposición de toda la plantilla con independencia de su sexo (siempre que cumplan los requisitos de acceso). Sin embargo, existen diferencias en el uso de los permisos, siendo superior el uso en el caso de las mujeres, especialmente aquellas directamente relacionadas con el cuidado de menores, como pueden ser el permiso Live Familia o permiso Vuelta al Cole. Por tanto, se concluye que el uso de los mecanismos de conciliación, podría ser un factor desencadenante de desigualdades a favor de los hombres.

Registro retributivo

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de sexo, la Entidad cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2. del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregadas por sexo y distribuidos por trabajos o puestos de igual valor, así como por clasificación según Convenio Colectivo.

El registro elaborado considera a la plantilla activa durante el ejercicio 2021, a excepción de la Dirección General que queda excluida. El hecho de que haya una diferencia salarial en un determinado nivel no quiere decir sistemáticamente que haya discriminación por razón de sexo. A este respecto, hay factores objetivos como la antigüedad, días de permiso durante el ejercicio, etc., que explicarían estas diferencias, y algunas de las cuales ya son estudiadas en el propio diagnóstico retributivo.

En este sentido, en el registro se han encontrado diferencias superiores al veinticinco por ciento (25%) a favor de los hombres en Retribución Total en el nivel 4 en promedio:

De acuerdo con el proceso de Valoración de Puestos de Trabajo efectuado por CaixaBank Payments & Consumer, el nivel 4 está ocupado por 58 hombres y 26 mujeres y representa el 15% de la plantilla total.

La diferencia encontrada en el registro retributivo, en promedio en el nivel 4, es de 25,9%, atendiendo a salarios efectivamente cobrados. Sin embargo, realizando el cálculo de brecha salarial atendiendo a la suma de la retribución bruta pactada y bonus target pactado, es decir, lo que se podría considerar equivalente a salarios equiparados, dicha diferencia salarial se ve reducida hasta el 16,8%, o sea, el 9,1% de la diferencia salarial en promedio en dicho nivel se explica por distintas causísticas como altas, bajas, ceses, etc., y no por la decisión unilateral de la empresa.

Además, la diferencia encontrada en el registro efectivo en promedio (un 0,9% por encima de lo que marca la norma) se sitúa en el caso del registro retributivo en mediana en el 14,3%. Los estadísticos en mediana suelen reducir tanto los importes retributivos como los porcentajes de diferencia salarial, al eliminar el efecto estadístico de las retribuciones situadas en los extremos del nivel (es decir, tanto las más altas como las más bajas).

Conforme a todo lo expuesto, se entiende que CaixaBank P&C mantiene una posición alineada con el mercado, presenta un informe completo que cumple con lo establecido en la normativa aplicable en materia de igualdad, sin apreciarse desviaciones en el diseño de sus políticas y procedimientos analizados.

Plan de actuación:

Por último, se ha definido un plan de actuación para seguir avanzando en materia de transparencia y equidad retributiva, con las siguientes medidas, cuya descripción se detallan en el presente Plan de Igualdad:

- Redacción de política retributiva.
- Formación en igualdad a los participantes en la toma de decisiones en torno a la retribución.

6.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Fortalezas

- Se informa a toda la plantilla sobre las opciones de conciliación disponibles en la empresa
- No existe discriminación en caso de acogerse a medidas de conciliación
- Fomento del uso de prácticas de tiempo flexible como el horario flexible de entrada y salida
- Posibilidad de realizar la jornada laboral de forma no presencial, fomentando el teletrabajo con los materiales necesarios para llevarlo a cabo.

Oportunidades de mejora

- Asegurarse de que todos los trabajadores/as son conocedores de las medidas de conciliación existentes en la empresa
- Hacer visible un apartado en la intranet sobre estas medidas
- Valorar la ampliación de los permisos y excedencias sobre los establecidos legalmente
- Valorar la incorporación de otras medidas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

6.2.7 Infrarrepresentación femenina

Fortalezas

- Existe un equilibrio en las áreas de Comercial, Compliance, CPC Portugal y Desarrollo Corporativo.

Oportunidades de mejora

- Poner foco en la baja representatividad de talento femenino en la dirección (29% de mujeres).
- Hacer seguimiento periódico de la composición de las diferentes áreas para conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres.
- Ante cualquier oportunidad de cobertura de vacantes o nuevas vacantes, hacer previamente un análisis de la composición hombres/mujeres del área afectada.

6.2.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Fortalezas

- Existencia de un protocolo de prevención de acoso sexual
- Gestión de las situaciones de acoso por una empresa externa que cuentan con psicólogos y abogados para detectar y asesorar a la víctima
- Existencia de un buzón de acoso sexual para informar a la empresa de la situación existente

Oportunidades de mejora

- Establecer una buena comunicación a todas las personas trabajadoras de la existencia de ese protocolo
- Formar a los empleados/as y a los jefes/as de equipos sobre la prevención y actuación en caso de acoso.
- Mantener actualizada la intranet, dando visibilidad a este buzón
- Valorar la posibilidad de adoptar medidas complementarias a las legalmente establecidas sobre las mujeres víctimas de violencia de género.

6.2.9 Comunicación interna y externa

Fortalezas

- Se cuenta con un espacio virtual, Wengage, para difundir noticias y contenidos en materia de igualdad.

Oportunidades de mejora

- Potenciar el canal de comunicación con los trabajadores/as
- Actualizar el espacio de la intranet de Igualdad y Conciliación.
- Asegurarse de que todas las personas tienen acceso y son conocedores de esas noticias
- Utilizar imágenes inclusivas en todas las noticias

6.2.10 Otras materias de análisis

Fortalezas

- Composición de la plantilla con trabajadores/as de otros países, diferentes a España
- Composición de la plantilla con trabajadores/as con diversidad funcional

Oportunidades de mejora

- Fomentar la incorporación de personas de otras nacionalidades en el futuro próximo.
- Alcanzar el 2% de personas trabajadoras con discapacidad funcional

7. Objetivos del plan de igualdad

La finalidad del Plan de Igualdad de CaixaBank Payments & 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 & 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 & 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.

8. Medidas de igualdad

8.1 Selección y contratación

Denominación	Medida 1. Redacción del procedimiento de selección.
Objetivos	Establecer los valores sobre la igualdad de género en los procedimientos de selección.
Descripción de la medida	Se actualizará el procedimiento de selección teniendo en cuenta los valores de la igualdad y la perspectiva de género
Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: 3 meses Fecha inicio y fin: T1 2023
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Selección • HRBP
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental del procedimiento de selección.

Denominación	Medida 2. Informar y formar sobre el procedimiento de selección no sexista.
Objetivos	Capacitar a las personas participantes en procesos de selección en la adquisición de conocimientos para trabajar en procesos de selección libres de sesgos e inclusivos
Descripción de la medida	Informar y formar a los responsables de departamento que participan en la incorporación de personas sobre procedimiento de selección no sexista.
Alcance	Personas que realizar procesos de selección y contratación
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Selección • HRBP
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones realizadas / Nº de “seleccionadores existentes”.

Denominación	Medida 3. Difundir en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad.
Objetivos	Garantizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.

Descripción de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, incluyendo una frase o eslogan y un disclaimer en el que se haga mención explícita a observar los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres durante los procesos de selección.
Alcance	Plantilla y público externo
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Selección • HRBP
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas con compromiso publicitado

Denominación	Medida 4. Control del lenguaje en la publicación de ofertas y vacantes para que no sea sexista o discriminatorio.
Objetivos	Garantizar un lenguaje inclusivo en las publicaciones de ofertas y vacantes.
Descripción de la medida	Hacer seguimiento del lenguaje en la publicación de ofertas y vacantes para asegurar la ausencia de lenguaje con cualquier sesgo de género, no neutro o discriminatorio.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer y público externo.
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Selección • HRBP
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas revisadas / Nº de ofertas publicadas.

Denominación	Medida 5. Inclusión en el Manual de Acogida del compromiso y el enfoque de la empresa en materia de igualdad
Objetivos	Fomentar el conocimiento del plan de igualdad y de cultura inclusiva de la entidad a las nuevas incorporaciones.
Descripción de la medida	Informar a los nuevos empleados y empleadas sobre los temas relacionados con la igualdad. Incluir la igualdad de oportunidades en el manual de acogida para toda la plantilla.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer.
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Selección • HRBP
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres incorporados e informados / total de incorporaciones.

Denominación	Medida 6. Compromiso consultoras de selección
Objetivos	Garantizar que los procesos en las empresas proveedoras sean inclusivos en coherencia con los de CaixaBank Payments & Consumer.
Descripción de la medida	Obtener de las consultoras de selección colaboradoras un compromiso con la igualdad para poder contar con candidatos/as del sexo menos representado en la posición donde surge la vacante, siempre que sea posible.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer.
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 - T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de contratación corporativo • HRBP • PeopleXperienceHub
Indicadores de seguimiento	Nº de compromisos firmados.

Denominación	Medida 7: Presencia de candidaturas de ambos sexos en procesos de selección.
Objetivos	Fomentar la presencia de ambos sexos en los procesos de selección.
Descripción de la medida	En la medida de lo posible se intentará que en los procesos de selección que exista al menos un/a candidato/a del sexo menos representado, en coherencia con la disponibilidad de perfiles femeninos en el contexto sectorial del mercado.
Alcance	Personas candidatas en procesos de selección de la entidad.
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 - T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • People Experience Hub • Área de Selección • HRBP • PeopleXperienceHub • Informe anual de procesos de selección
Indicadores de seguimiento	N.º de candidaturas recibidas, desagregado por sexo, durante el período. N.º de personas entrevistadas, desagregado por sexo, durante el período. N.º de finalistas, desagregado por sexo, durante el período.

Denominación	Medida 8: Modelo de entrevista igualitaria
Objetivos	Homogeneizar el tipo de preguntas en la entrevista de selección con el objetivo de garantizar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación
Descripción de la medida	Se estandarizarán los guiones o modelos de entrevistas para que contengan la información necesaria, relevante y objetiva de la persona referente a la posición o función o condiciones laborales a la que aspira; sin considerar aspectos de contenido sexista.
Alcance	Todas las personas que participen en el proceso de selección: equipo de RRHH y equipo Ejecutivo
Cronograma	Duración en meses: 1 mes

	Fecha inicio y fin: T2 2023
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> Área de Selección HRBP PeopleXperienceHub
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Disponibilidad del modelo de entrevista igualitaria

8.2 Formación

Denominación	Medida 9: Formación en sesgos inconscientes
Objetivos	Prevenir la existencia de estereotipos y sesgos asociados a la diversidad.
Descripción de la medida	Llevar a cabo acciones formativas, sostenidas en el tiempo, orientadas a facilitar la identificación, gestión y eliminación de estereotipos y sesgos asociados a la diversidad (especialmente a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres). Se tendrá en cuenta en el diseño de esta formación que las personas con responsabilidad sobre otras personas reciban al menos 25 horas de formación al año y el resto de la plantilla 5 horas.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> Área de Formación HRBP
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental: N° de cursos con módulos de igualdad / n° de cursos impartidos.

Denominación	Medida 10: Sensibilizar a las personas responsables de la gestión de equipos en los temas de igualdad
Objetivos	Velar por la igualdad en el trato a toda la plantilla y la no discriminación.
Descripción de la medida	Implantar, al menos una vez al año, acciones de sensibilización en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> Área de Formación HRBP
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	N° de campañas de sensibilización realizadas.

Denominación	Medida 11: Incorporar la perspectiva de género en materiales y cursos de formación
Objetivos	Velar por la presencia de contenidos en materia de igualdad en los programas institucionales de formación.

Descripción de la medida	Revisar y, en su caso, adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos) para evitar sesgos de género y estereotipos.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Formación • HRBP
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de materiales revisados / nº de manuales-materiales editados.

Denominación	Medida 12: Seguimiento de la participación por sexo en acciones formativas
Objetivos	Asegurar una participación igualitaria en acciones formativas.
Descripción de la medida	Realizar un seguimiento desde la perspectiva de género de las acciones formativas ofertadas por la empresa y la participación en las mismas desagregada por sexos.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de formación • HRBP
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental: Nº de mujeres, Nº hombres participantes por curso.

Denominación	Medida 13: Actualización información estudios
Objetivos	Registrar el nivel académico de la plantilla para tenerlo en cuenta en su desarrollo.
Descripción de la medida	Actualizar la base de datos del nivel académico de las personas contratadas desagregada por sexo, con el fin de valorar el potencial de trayectoria profesional, acreditando la titulación.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: 1 mes Fecha inicio y fin: T2 2023
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Departamento de RRHH
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Información sobre nivel de estudios por sexo recogida.

8.3 Promoción y desarrollo profesional

Denominación	Medida 14: Registro de información estadística desagregada por sexo
Objetivos	Velar por que los procesos de promoción estén basados en criterios puramente meritocráticos, libres de sesgos y con representación de ambos sexos.
Descripción de la medida	Crear un registro de información estadística desagregada por sexo, sobre vacantes publicadas, las candidaturas presentadas, personas preseleccionadas y personas seleccionadas en puestos de trabajo ocupados por promoción.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 - T4 2026
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Direcciones de departamento y unidad, managers y gerencias • Matriz de talento
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Información estadística sobre los procesos de promoción.

Denominación	Medida 15: Publicación de vacantes
Objetivos	Informar a la plantilla de las vacantes internas.
Descripción de la medida	Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna para que las personas que cumplan los requisitos del puesto puedan presentarse.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 - T4 2026
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de selección
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Evidencias de la publicación / nº de vacantes publicadas

Denominación	Medida 16: Política de promoción con discriminación positiva para el sexo menos representado
Objetivos	Establecer las condiciones y méritos para los procesos de promoción
Descripción de la medida	En igualdad de condiciones y méritos, en cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en aquella área, departamento o grupo.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: 2 meses Fecha inicio y fin: T3 2023
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces en que se ha aplicado esta medida de acción positiva.

Denominación	Medida 17: Desarrollo del talento femenino en CaixaBank Payments & Consumer
Objetivos	Tener una visión clara de las posibilidades de desarrollo de las mujeres.
Descripción de la medida	Realización de un estudio de detección de barreras para el desarrollo del talento femenino.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de formación
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Personas participantes / evidencias de estudio.

Denominación	Medida 18: Seguimiento de las promociones para garantizar la objetividad
Objetivos	Velar por que los procesos de promoción estén basados en criterios puramente meritocráticos, libres de sesgos y con representación de ambos sexos.
Descripción de la medida	Elaboración de un informe de seguimiento periódico sobre las cifras vinculadas a los procesos de promoción profesional, para aportar una mayor transparencia a los mismos.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Informe seguimiento de promociones
Responsable	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Personas participantes / evidencias de estudio.

Denominación	Medida 19: Difusión de la política de igualdad de la entidad entre los participantes en los procesos de promoción.
Objetivos	Conseguir procesos de promoción alineados con la política de igualdad de la entidad.
Descripción de la medida	Velar porque las personas participantes en el proceso de promociones y del diseño de itinerarios internos de promoción profesional esté informado de la política de igualdad de la entidad.
Alcance	Personas que participan en el proceso de promociones y diseño de itinerarios internos de promoción profesional de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área Comunicación interna • PeopleNow
Indicadores de seguimiento	% de personas participantes en el proceso de promociones que son conocedoras de la política de igualdad de la Entidad.

Denominación	Medida 20: Seguimiento de las promociones a posiciones de equipo directivo
Objetivos	Mantener visión con perspectiva de género de las promociones a equipo directivo
Descripción de la medida	Efectuar un seguimiento anual, con perspectiva de género, de la tendencia de las promociones al equipo directivo de la entidad por cobertura y nombramientos.
Alcance	Equipo Ejecutivo de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2024 - T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Informe anual de resultados de promociones
Indicadores de seguimiento	% de personas promocionadas a puestos de dirección, desagregado por sexo, durante el período.

Denominación	Medida 21: Iniciativas de desarrollo para reforzar el rol de la mujer en la Entidad
Objetivos	Fomentar el posicionamiento de la mujer en la entidad
Descripción de la medida	Se promoverán acciones y programas de desarrollo que refuercen el rol de la mujer en la entidad
Alcance	Todas las mujeres de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 - T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Formación • HRBP • Virtaula
Indicadores de seguimiento	N.º de iniciativas dirigidas al refuerzo del rol de la mujer, realizadas durante el período.

Denominación	Medida 22: Continuidad del desarrollo profesional de las personas reincorporadas tras situaciones de ausencia de larga duración
Objetivos	Garantizar el desarrollo profesional a las personas que estando ausentes de la entidad por un período mayor de 4 meses (debido al uso de medidas de conciliación o por incapacidad temporal), se han reincorporado a la entidad.
Descripción de la medida	Facilitar que aquellas personas que haciendo uso de alguna medida de conciliación o por incapacidad temporal se ausenten por un período superior a cuatro meses consecutivos puedan a su retorno continuar su desarrollo profesional en la entidad.
Alcance	Personas de CaixaBank Payments & Consumer que han hecho uso de alguna medida de conciliación o que han sufrido una incapacidad temporal por un período superior a cuatro meses consecutivos.
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 - T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH

Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Formación • Matriz de talento
Indicadores de seguimiento	<p>Nº de personas reincorporadas después de ausencia de larga duración que han recibido acompañamiento en su reincorporación.</p> <p>N.º de personas reincorporadas después de ausencias de larga duración durante el último año, que han promocionado, sobre el total, desagregado por sexo.</p>

8.4 Condiciones de trabajo

Denominación	Medida 23: Análisis de posiciones que admiten flexibilidad y movilidad espacial
Objetivos	Analizar la flexibilidad y movilidad espacial de cada puesto.
Descripción de la medida	Análisis de los puestos que permiten flexibilidad y movilidad espacial y su inclusión en cada job description a fin de clarificar aquellas posiciones que admiten teletrabajo y en qué condiciones.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación • PeopleNow
Indicadores de seguimiento	Evidencia del estudio y su inclusión en las Job Description

Denominación	Medida 24: Garantizar las mismas oportunidades de desarrollo en la compañía con permisos parentales
Objetivos	Velar por la no discriminación y por la igualdad de oportunidades.
Descripción de la medida	Análisis de los puestos que permiten flexibilidad y movilidad espacial y su inclusión en cada job description a fin de clarificar aquellas posiciones que admiten el teletrabajo parcial.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación • PeopleNow
Indicadores de seguimiento	Nº de entrevistas realizadas.

Denominación	Medida 25: Programa de optimización del tiempo de trabajo
Objetivos	Conseguir mayor eficiencia del tiempo con el uso de nuevas tecnologías, fomentando así la conciliación.
Descripción de la medida	Creación de un programa de optimización del tiempo de trabajo que contemple el uso del correo electrónico y la gestión de las reuniones.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación • PeopleNow
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental Nº personas que han participado en el programa

Denominación	Medida 26: Información y difusión del protocolo de riesgos durante el embarazo
Objetivos	Informar de la existencia del protocolo de riesgos durante el embarazo.
Descripción de la medida	Revisar e informar del contenido del protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	PRL
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación interna
Indicadores de seguimiento	Procedimiento revisado. Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.

Denominación	Medida 27: Revisar variables sexo en prevención de riesgos laborales
Objetivos	Prevenir riesgos laborales por razón de sexo en la entidad.
Descripción de la medida	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	PRL
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • PRL
Indicadores de seguimiento	Riesgo detectado. Índice siniestralidad por sexo.

8.5 Retribuciones

Denominación	Medida 28: Redacción política retributiva
Objetivos	Establecer los conceptos retributivos en la entidad.
Descripción de la medida	Creación de una política de retribución que aclare los conceptos retributivos para todas las personas de la empresa.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: 3 meses Fecha inicio y fin: T2 2023
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de compensación
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental de la política retributiva

Denominación	Medida 29: Análisis de equidad interna
Objetivos	Velar por la equidad retributiva.
Descripción de la medida	Llevar a cabo un estudio de equidad interna con el fin de corregir o eliminar aquellos elementos que pudieran generar brecha salarial.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de compensación
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental

Denominación	Medida 30: Formación en igualdad a los participantes en la toma de decisiones en torno a la retribución
Objetivos	Sensibilizar a las personas responsables de las retribuciones de la entidad ante prejuicios por género.
Descripción de la medida	Quienes sean responsables de la distribución de la Retribución salarial, complementos salariales y percepciones extrasalariales, deberán recibir indicaciones claras que eviten prejuicios en los anteriores supuestos.
Alcance	Personas responsables de la distribución de la Retribución salarial
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Formación y Desarrollo • Área de Diversidad y Cultura • HRBP • Virtaula • Programación formativa

Indicadores de seguimiento	N.º de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a las personas responsables de la distribución de la retribución salarial. de personas formadas, sobre el total de personas responsables de la distribución de la retribución salarial, desagregadas por género, durante el periodo.
----------------------------	---

8.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Denominación	Medida 31: Información sobre conciliación: nuevas medidas legislativas y mejoras de la empresa
Objetivos	Fomentar el conocimiento y el uso por parte de la plantilla sobre las políticas de Conciliación en la entidad
Descripción de la medida	Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, intranet, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vaya contemplando la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Depto. Comunicación / Rewards
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación • PeopleNow
Indicadores de seguimiento	Nº de informaciones, comunicados colgados en los tabloneros de anuncios. Nº de centros con información específica para los varones colgada en los tabloneros y otros canales.

Denominación	Medida 32: Encuesta de satisfacción con las medidas de conciliación
Objetivos	Medición de las medidas de conciliación.
Descripción de la medida	Realizar una encuesta o estudio sobre las medidas de conciliación que ofrece la empresa, midiendo su conocimiento, su utilización y su grado de satisfacción a fin de ajustar el paquete de medidas a las necesidades reales de las personas y a su momento vital.
Alcance	Dirección de RRHH
Cronograma	Duración en meses: 1 vez cada 2 años Fecha inicio y fin: T2 2023-T2 2025
Responsable	Depto. Comunicación / Rewards
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación • PeopleNow
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que han participado en el estudio / Resultados del estudio.

Denominación	Medida 33: Campañas de sensibilización sobre la importancia de la conciliación del tiempo familiar, personal y laboral.
Objetivos	Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la conciliación
Descripción de la medida	Impulsar una comunicación transversal, clara y transparente sobre la importancia de la conciliación del tiempo familiar, personal y laboral.
Alcance	Toda la plantilla de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación • PeopleNow
Indicadores de seguimiento	N.º de comunicaciones en materia de Conciliación durante el período.

Denominación	Medida 34: Reserva del puesto en excedencia por cuidado de hijo/a o familiar
Objetivos	Facilitar los cuidados de los familiares dependientes de las personas trabajadoras.
Descripción de la medida	Excedencia por cuidado de hijo/a o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo de hasta 3 años. Las personas trabajadoras que se acojan a esta medida tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, que ocupaba hasta el momento de solicitar la excedencia, hasta los 18 meses. En el caso en el que se exceda el tiempo de excedencia, desde los 18 hasta los 36 meses, tendrán derecho a una reserva del puesto de la misma categoría o grupo profesional, dentro del mismo departamento o área.
Alcance	Toda la plantilla de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	N.º de excedencias al año

8.7 Infrarrepresentación femenina

Denominación	Medida 35: Incrementar la representación femenina en el equipo directivo
Objetivos	Impulsar la representación femenina en las posiciones en las que haya menor representación de mujeres.
Descripción de la medida	Se asume el compromiso de mejorar el número de mujeres en el equipo directivo del 30% actual al 35% a la finalización del presente plan.
Alcance	Nuevas contrataciones / plantilla interna
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP

	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Comunicación • PeopleNow
Indicadores de seguimiento	Evidencias de mujeres promocionadas anualmente a posiciones directivas.

Denominación	Medida 36: Itinerarios para el desarrollo del talento femenino
Objetivos	Impulsar la representación femenina en las posiciones internas
Descripción de la medida	Diseño de itinerarios que faciliten y apoyen el acceso de las mujeres donde se encuentren infrarrepresentadas.
Alcance	Nuevas contrataciones / plantilla interna
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 - T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de selección
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres en posiciones donde se encuentran subrepresentadas.

Denominación	Medida 37: Puesta en valor de los equipos diversos como contenido de los programas de desarrollo profesional para Directivos
Objetivos	Sensibilizar al equipo directivo sobre la riqueza que aportan los equipos diversos
Descripción de la medida	Se continuará poniendo en valor la riqueza de los equipos con diversidad de género dentro de los programas de desarrollo profesional dirigidos a los equipos directivos.
Alcance	Equipo Directivo de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 - T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Formación y Desarrollo • Área de Diversidad y Cultura • HRBP • Virtaula • Programación formativa
Indicadores de seguimiento	N.º de acciones formativas a equipos directivos sobre diversidad de género. N.º de participantes a los programas de desarrollo profesional sobre el total de directivos, en el periodo.

8.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Denominación	Medida 38: Actualización del Protocolo de Acoso
Objetivos	Tener un protocolo para la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo actualizado.
Descripción de la medida	Revisar y actualizar el protocolo para la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo para adecuarlo a la legislación vigente.

Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: 1 mes Fecha inicio y fin: T1 2023
Responsable	PRL
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental. Protocolo de Acoso Nº de personas que lo han utilizado.

Denominación	Medida 39: Publicar en la sección de Igualdad el protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos	Disponer del protocolo y manual correspondiente contra el acoso sexual y por razón de sexo, en una ubicación accesible e intuitiva para toda la plantilla.
Descripción de la medida	Incorporar los protocolos para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la intranet, en la sección de igualdad.
Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: 1 mes Fecha inicio y fin: T4 2023
Responsable	PRL
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental. Protocolos de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y por razón de sexo publicados.

Denominación	Medida 40: Información y sensibilización a la plantilla del Protocolo para la prevención de Acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos	Disponer del protocolo y manual contra el Acoso Laboral en una ubicación accesible e intuitiva para toda la plantilla.
Descripción de la medida	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso.
Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	PRL
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones realizadas / evidencia documental de la acción.

Denominación	Medida 41: Incorporación del Protocolo contra el Acoso en el pack de bienvenida
Objetivos	Disponer del protocolo contra el Acoso Laboral en una ubicación accesible e intuitiva para nuevos empleados/as
Descripción de la medida	Facilitar la documentación por los medios establecidos al efecto a los nuevos empleados y empleadas el Protocolo contra el Acoso Laboral, así como otras medidas de solución de conflictos (mediación).

Alcance	Nuevas incorporaciones a la plantilla de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de contratación
Indicadores de seguimiento	N.º de nuevas incorporaciones sobre el total que han recibido el Protocolo contra el Acoso en el pack de bienvenida.

Denominación	Medida 42: Campaña de sensibilización contra el acoso laboral
Objetivos	Informar y sensibilizar a toda la plantilla ante el Acoso Laboral
Descripción de la medida	Campaña de Sensibilización para prevenir y eliminar el acoso en la Entidad.
Alcance	Toda la plantilla de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Comunicación interna
Indicadores de seguimiento	N.º de acciones de sensibilización sobre Prevención del Acoso Laboral

Denominación	Medida 43: Protocolo de actuación para la protección social integral de las mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos	Velar por la protección de las mujeres trabajadoras, víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	Redactar un protocolo de actuación que oriente sobre cómo dar respuesta desde la empresa a los casos, debidamente acreditados, y que incluya medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, tales como: facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la el protocolo de actuación.

Denominación	Medida 44: Movilidad funcional y geográfica para las víctimas de violencia de género.
Objetivos	Velar por igualdad de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	Aplicación de los criterios de movilidad funcional y geográfica recogida en convenio colectivo para los casos debidamente acreditados de víctimas de violencia de género.

Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

Denominación	Medida 45: Excedencia por violencia de género: derecho a percepciones de ayuda
Objetivos	Derecho a reservar el puesto de trabajo a las personas que sufren violencia de género.
Descripción de la medida	Durante la excedencia por violencia de género se tendrá derecho a la percepción de la ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijas/os de empleadas/os. Se podrá concurrir a las pruebas de capacitación durante el período en que disfrutaran de la reserva legal de puesto de trabajo.
Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	Nº de casos atendidos

Denominación	Medida 46: Información a la Comisión de Seguimiento del Plan
Objetivos	Mantener informados de los casos de mujeres víctimas de género.
Descripción de la medida	Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de género tratados y del tipo de actuaciones llevadas a cabo.
Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRPB
Indicadores de seguimiento	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.

8.9 Comunicación interna y externa

Denominación	Medida 47: Difundir la política de igualdad y el plan en la Memoria anual
Objetivos	Aportar transparencia en la gestión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Descripción de la medida	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Alcance	Plantilla Caixabank Payments & Consumer
Cronograma	<u>Duración en meses:</u> 1 mes

	Fecha inicio y fin: T1 2023
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	Documental: Memoria Anual publicada. Espacio dedicado a la igualdad incluido.

Denominación	Medida 48: Incorporación de la política de igualdad en la documentación corporativa.
Objetivos	Difundir el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.
Descripción de la medida	Crear en la web de CPC y en el portal/virtual un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: 3 meses Fecha inicio y fin: T2 2023
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP
Indicadores de seguimiento	Nº de visitas / año Evidencia documental y evolución de los indicadores

Denominación	Medida 49: Fomento de la escucha activa en materia de igualdad
Objetivos	Crear espacios para conocer las necesidades, preocupaciones y expectativas de la plantilla en materia de igualdad.
Descripción de la medida	Motivar a la plantilla para que, dentro de los canales existentes en la Entidad, realice sugerencias o aportaciones a esta materia haciendo uso de los buzones creados al respecto.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Comunicación interna • Encuesta de compromiso • Buzón de sugerencias
Indicadores de seguimiento	Espacio para sugerencias establecido, número de sugerencias recibidas.

Denominación	Medida 50: Facilitar orientaciones sobre el uso de un lenguaje inclusivo e igualitario
Objetivos	Fomentar una comunicación igualitaria e inclusiva dentro de la entidad.
Descripción de la medida	Difusión de materiales que faciliten el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: 1 mes Fecha inicio y fin: T1 2024
Responsable	Depto. Marketing

Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental del decálogo.

Denominación	Medida 51: Garantizar un uso neutro del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas.
Objetivos	Fomentar una comunicación igualitaria e inclusiva dentro y fuera de la entidad.
Descripción de la medida	Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos, en la documentación corporativa y en la memoria de RSC.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Depto. Marketing
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación
Indicadores de seguimiento	Nº de materiales revisados / Nº total de materiales.

Denominación	Medida 52: Plan de comunicación con un uso no sexista del lenguaje
Objetivos	Fomentar una comunicación igualitaria e inclusiva dentro de la entidad.
Descripción de la medida	Realizar un plan de comunicación sobre el uso del lenguaje no sexista, los micromachismos, el plan de igualdad.
Alcance	Plantilla CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Depto. Marketing
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación
Indicadores de seguimiento	Evidencias de las acciones realizadas

Denominación	Medida 53: Mantener accesible el Plan de Igualdad
Objetivos	Fomentar el conocimiento del Plan de Igualdad de la entidad y las políticas asociadas mediante la publicación de este en la web de manera intuitiva y accesible.
Descripción de la medida	Incorporar en la web corporativa el presente Plan de Igualdad.
Alcance	Toda la plantilla de CaixaBank Payments & Consumer
Cronograma	Duración en meses: iniciativa transversal Fecha inicio y fin: T1 2023 – T4 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Medios y recursos	<ul style="list-style-type: none"> • HRBP • Área de Comunicación
Indicadores de seguimiento	Disponibilidad del Plan de Igualdad en la web corporativa N.º de acciones de comunicación en materia de igualdad

9. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá cada 6 meses, para supervisar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. Esta comisión se constituirá durante los próximos dos meses y estará constituida por 4 personas:

- Leila Rettali (representación empresa)
- Rosalía de Castro (representación empresa)
- Miguel Ángel Estévez (representación social UGT)
- Olga Lupión Durán (representación social CCOO)

En estas reuniones la Comisión de Igualdad:

- Hará seguimiento del grado de desarrollo de las iniciativas planificadas para el período y del resultado de los indicadores vinculados a cada medida.
- Hará seguimiento de la evolución de los indicadores incluidos en el Cuadro de Mando Global en materia de igualdad de oportunidades.
- Valorará la necesidad de redefinir las medidas incluidas en el Plan o establecer nuevas medidas cuando sea oportuno para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo el seguimiento de manera apropiada, se establece la necesidad de construir un cuadro de mando en materia de igualdad que incluya las métricas asociadas a las medidas y métricas globales que permitan mantener visión del estado en materia de igualdad en cada uno de los ámbitos tratados en el Plan de Igualdad. Así mismo, se contará con un informe de seguimiento modelo para presentar en dichas reuniones.

10. Evaluación y revisión

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará dos evaluaciones del Plan de Igualdad, una al finalizar los dos primeros años del Plan y otra al finalizar el periodo de cuatro años.

En esta sesión de evaluación la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- Hará seguimiento del grado de desarrollo de las iniciativas planificadas para el período y del resultado de los indicadores vinculados a cada medida.
- Hará seguimiento de la evolución de los indicadores incluidos en el Cuadro de Mando Global en materia de igualdad de oportunidades.
- Valorará la necesidad de redefinir las medidas incluidas en el Plan (en el ecuador del Plan de Igualdad) o la necesidad de establecer nuevas medidas cuando sea oportuno para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Hará balance del grado de progreso del Plan de Igualdad y la evolución en materia de igualdad de la Entidad.

11. Calendario de actuaciones

En la descripción de cada medida, se ha definido el período de desarrollo de las medidas. Este Plan de Igualdad se caracteriza por contener medidas que en la mayoría de los casos se consideran medidas con desarrollo continuo a lo largo de los 4 años, y, por tanto, medidas transversales, que se comenzarán a ejecutar, una vez que el Plan quede aprobado y registrado.

El Plan de actuación tiene su inicio en el 1er trimestre de 2023, en concreto el 8 de febrero de 2023 y tendrá fin el 8 de febrero de 2027.

En el seno de la Comisión de Seguimiento se irán consensuando las iniciativas, actividades y plazos concretos que permitirán el desarrollo de cada medida.

A continuación, se muestra una visión global del calendario de actuaciones.

III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de CaixaBank Payments & Consumer.

MEDIDAS	T12023	T22023	T32023	T42023	T12024	T22024	T32024	T42024	T12025	T22025	T32025	T42025	T12026	T22026	T32026	T42026
Medida 1: Redacción del procedimiento de selección																
Medida 2: Informar y formar sobre el procedimiento de selección no sexista.																
Medida 3: Difundir en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad.																
Medida 4: Control del lenguaje en la publicación de ofertas y vacantes para que no sea sexista o discriminatorio.																
Medida 5: Inclusión en el Manual de Acogida del compromiso y el enfoque de la empresa en materia de igualdad																
Medida 6: Compromiso consultoras de selección																
Medida 7: Presencia de candidaturas de ambos sexos en procesos de selección																
Medida 8: Modelo de entrevista igualitaria																
Medida 9: Formación en sesgos inconscientes																
Medida 10: Sensibilizar a las personas responsables de la gestión de equipos en los temas de igualdad																
Medida 11: Incorporar la perspectiva de género en materiales y cursos de formación																
Medida 12: Seguimiento de la participación por sexo en acciones formativas																
Medida 13: Actualización información estudios																
Medida 14: Registro de información estadística desagregada por sexo																
Medida 15: Publicación de vacantes																
Medida 16: Política de promoción con discriminación positiva para el sexo menos representado																
Medida 17: Desarrollo del talento femenino en CaixaBank Payments & Consumer																
Medida 18: Seguimiento de las promociones para garantizar la objetividad																
Medida 19: Difusión de la política de igualdad de la entidad entre los participantes en los procesos de promoción																
Medida 20: Seguimiento de las promociones a posiciones de equipo directivo																
Medida 21: Iniciativas de desarrollo para reforzar el rol de la mujer en la Entidad																
Medida 22: Continuidad del desarrollo profesional de las personas reincorporadas tras situaciones de ausencia de larga duración																
Medida 23: Análisis de posiciones que admiten flexibilidad y movilidad espacial																
Medida 24: Garantizar las mismas oportunidades de desarrollo en la compañía con permisos parentales																
Medida 25: Programa de optimización del tiempo de trabajo																
Medida 26: Información y difusión del protocolo de riesgos durante el embarazo																
Medida 27: Revisar variables sexo en prevención de riesgos laborales																
Medida 28: Redacción política retributiva																
Medida 29: Análisis de equidad interna																
Medida 30: Formación en igualdad a los participantes en la toma de decisiones en torno a la retribución																
Medida 31: Información sobre conciliación: nuevas medidas legislativas y mejoras de la empresa																
Medida 32: Seguimiento del Protocolo de Conciliación																
Medida 33: Campañas de sensibilización sobre la importancia de la conciliación del tiempo familiar, personal y laboral.																
Medida 34: Reserva del puesto en excedencia por cuidado de hijo/a o familiar																
Medida 35: Incrementar la representación femenina en el equipo directivo																
Medida 36: Itinerarios para el desarrollo del talento femenino																
Medida 37: Puesta en valor de los equipos diversos como contenido de los programas de desarrollo profesional para Directivos																
Medida 38: Actualización del Protocolo de Acoso																
Medida 39: Publicar en la sección de Igualdad el protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo																
Medida 40: Información y sensibilización a la plantilla del Protocolo para la prevención de Acoso sexual y/o por razón de sexo																
Medida 41: Incorporación del Protocolo contra el Acoso en el pack de bienvenida																
Medida 42: Campaña de sensibilización contra el acoso laboral																
Medida 43: Protocolo de actuación para la protección social integral de las mujeres víctimas de violencia de género																
Medida 44: Movilidad funcional y geográfica para las víctimas de violencia de género																
Medida 45: Excedencia por Violencia de género: derecho a percepciones de ayuda																
Medida 46: Información a la Comisión de Seguimiento del Plan																
Medida 47: Difundir la política de igualdad y el plan en la Memoria anual																
Medida 48: Incorporación de la política de igualdad en la documentación corporativa																
Medida 49: Fomento de la escucha activa en materia de igualdad																
Medida 50: Facilitar orientaciones sobre el uso de un lenguaje inclusivo e igualitario																
Medida 51: Garantizar un uso neutro del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas.																
Medida 52: Plan de comunicación con un uso no sexista del lenguaje																
Medida 53: Mantener accesible el Plan de Igualdad																
Reuniones de Seguimiento del Plan de Igualdad	Feb	Mayo	Agosto	Nov												
Reuniones de Evaluación del Plan de Igualdad																

12. Procedimiento de modificación

Tal y como se ha indicado en los apartados precedentes, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá como mínimo cada 3 meses para supervisar el seguimiento de la implantación del plan. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes del Plan, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones en cuestión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 5 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación.

En dichas reuniones, además de supervisar, evaluar y desarrollar las medidas comprendidas en el Plan, se podrán acordar las modificaciones que se estimen necesarias para reconducir o corregir aquellos aspectos que se considere que no están cumpliendo con los objetivos propuestos. En este sentido, los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En caso de discrepancia o desacuerdo que pudieran surgir en la aplicación de, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, las partes acuerdan intentar resolverlas en el seno de la propia Comisión de seguimiento. Si bien en caso de falta de consenso y conflicto las partes acuerdan acudir a los órganos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Anexo 1: Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del Acoso Sexual y Laboral

Protocolo para la prevención,
tratamiento y eliminación del Acoso
Sexual y Laboral en
CaixaBank Payments & Consumer

