



Banco Cooperativo Español

Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

| Madrid, 30 noviembre 2020



**BANCO
COOPERATIVO
ESPAÑOL**

ÍNDICE

 ÍNDICE	2
1 INTRODUCCIÓN	3
1.1 Presentación de la empresa	3
1.2 Marco legal	3
1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad	5
1.4 Características generales del plan	6
2 ESTRUCTURA	7
3 DEFINICIONES	8
3.1 Definición de conceptos en el marco de la igualdad	8
4 ÁMBITOS DE APLICACIÓN	10
5 VIGENCIA	10
6 PROGRAMA DE ACTUACIÓN	10
7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
8 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	14
8.1 Composición	15
8.2 Funciones	15

1 | INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la empresa

El Banco Cooperativo Español, constituido en 1990, es un grupo financiero que presta los servicios de una central bancaria a sus Cajas Rurales asociadas. Cuenta entre su accionariado con 29 cooperativas de crédito españolas y una entidad de crédito alemana.

El negocio bancario es la principal actividad del grupo de Cajas accionistas, Banco Cooperativo Español tiene como objetivo contribuir a que las Cajas alcancen una posición de mercado relevante y se beneficien de las sinergias y de las ventajas competitivas de su asociación.

1.2 Marco legal

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Muy recientemente y aunque sean textos que al momento de la firma del presente Plan de Igualdad no hayan entrado en vigor, se publicó el desarrollo reglamentario del citado Decreto-ley 6/2019, a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los cuales serán desarrollados en tiempo y forma, como no pudiera ser de otra manera, por las partes firmantes del presente Plan de Igualdad.

1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad

Banco Cooperativo Español declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra

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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad, el cual supone mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Banco Cooperativo Español y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

1.4 Características generales del plan

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2 | ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Banco Cooperativo Español parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la representación de los trabajadores en junio del presente año.

Tomando como principal referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se ha elaborado el presente documento que contempla los siguientes contenidos:

- Programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

3 | DEFINICIONES

3.1 Definición de conceptos en el marco de la igualdad

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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 (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4 | ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Banco Cooperativo Español.

5 | VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

6 | PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes, objetivos y acciones, para las materias, que figuran a continuación:

Eje 1 Cultura y Comunicación

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en Banco Cooperativo Español

1.1.1. Crear una Comisión de Igualdad, al objeto de dar seguimiento, evaluar resultados y proponer mejoras a las acciones del Plan de Igualdad.

1.1.2. Revisar semestralmente el cumplimiento de los objetivos establecidos, a través de los indicadores y plazos incluidos en este Plan de Igualdad e informar al Comité de Dirección.

1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Banco Cooperativo Español en el ámbito de Igualdad

1.2.1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados/as del Plan de Igualdad (por ejemplo, en la Web, Newsletter, Manual de Acogida y Normas internas...).

1.2.2. Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente Banco Cooperativo Español, con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, por medio de publicaciones en la página web, el Blog, entrevistas en prensa, imágenes.

1.2.3. Incluir en la memoria o informes anuales un apartado referente a los avances alcanzados para favorecer la igualdad de oportunidades y la conciliación.

1.2.4. Elaborar un manual de estilo de comunicación donde se establezca como hacer un uso del lenguaje no sexista y que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1.2.5. Incorporar un apéndice específico dentro del manual de estilo que recoja las peculiaridades y formas de actuar con la traducción de términos anglosajones (en caso de haberlos) que tienen un impacto en el uso de un lenguaje neutro e inclusivo.

1.3. Responsabilizar a los profesionales en los logros de Banco Cooperativo Español en materia de Diversidad, Igualdad

1.3.1. Programar acciones informativas sobre Igualdad de Oportunidades y su impacto en los procesos de gestión de personas (selección, formación, promoción...). Estas sesiones podrán integrarse en las acciones formativas dirigidas a toda la plantilla.

1.4. Adaptación del diagnóstico a la nueva normativa establecida en el RDL 901/2020, de 13 de octubre

1.4.1. Realizar la revisión y actualización, según los cambios en la nueva normativa, de las dimensiones de análisis del diagnóstico, generando nuevas acciones que se negociarán a la hora de incluirlas en el Plan de Igualdad de Banco Cooperativo Español.

Eje 2 Selección y Acceso al Empleo

2.1. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección

2.1.1. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a las personas involucradas en la realización de entrevistas, enmarcando dicha formación en un curso global sobre cómo realizar un proceso de selección correctamente.

2.1.2. Homogeneizar el lenguaje utilizado en los distintos canales de reclutamiento, incluyendo información referente al compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.

Eje 3 Formación, Promoción y Desarrollo

3.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo

3.1.1. Diseñar y difundir un procedimiento para la promoción que considere:

- Publicación de vacantes internas a la plantilla.
- Criterios para la movilidad interna entre puestos.
- Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.1.2. Establecer un sistema de detección de necesidades formativas de los profesionales de Banco Cooperativo Español.

3.1.3. Realizar entrevistas formales con los no promocionados, y presentados a la fase final, para informarles de las variables de descarte (garantizando que entienden que no se ajusta a criterios discriminatorios entre hombres y mujeres y explicitando su compromiso con la igualdad).

3.2. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades

3.2.1. Incorporar en el Plan de Formación de 2021 acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Eje 4 Retribución

4.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución

4.1.1. Realizar un análisis de equidad interna, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía, (segmentado por género, nivel organizativo, categoría profesional...) que permita identificar puntos de inequidad concretos sobre los que actuar.

4.2 Realizar una auditoría retributiva

4.2.1 Llevar a cabo una auditoría retributiva conforme a lo establecido en la normativa.

4.3 Registro retributivo

4.3.1. Llevar a cabo el registro retributivo de toda la plantilla.

Eje 5 Conciliación de la Vida Personal/Profesional

5.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres

5.1.1. Establecer un Acuerdo y Procedimientos de sistemas de control de presencia, así como posibles adaptaciones según grupos, categorías o puestos de trabajo, u otras circunstancias.

5.1.2. Analizar la viabilidad de implementación de un protocolo de trabajo a distancia, para favorecer la igualdad de oportunidades.

5.1.3. Creación de un protocolo de desconexión digital, que favorezca el adecuado descanso de los trabajadores y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación.

Eje 6 Prevención

6.1. Dar mayor visibilidad a los procesos relacionados con la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo

6.1.1. Incluir en el Manual de Bienvenida y Normativa Interna información sobre Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo.

Eje 7 Infrarrepresentación Femenina

7.1. Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino

7.1.1. Identificación del talento femenino para, en su caso, poder potenciar su desarrollo y promoción a posiciones de mayor nivel de responsabilidad y ofrecer programas de liderazgo cuando así proceda.

7 | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

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

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

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Banco Cooperativo Español, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

8 | COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, (en adelante, "Comisión de Seguimiento"), que será la encargada de velar que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

8.1 Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Banco Cooperativo Español estará compuesta, de forma paritaria, por cuatro (4) miembros: dos (2) por parte de la representación legal de los trabajadores firmantes del Plan de Igualdad y dos (2) por parte de la Empresa, aunque dependiendo de la materia objeto de la reunión, la Empresa podrá estar representada por un (1) solo miembro.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la

Empresa y a la representación de las personas trabajadoras, asesores externos, especialmente cualificados en las materias objeto de regulación en el marco de la implantación del Plan de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la Empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de sustituir a esa persona ya sea de la parte Empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

8.2 Funciones

Atribuciones de la Comisión de Seguimiento

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- i. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ii. Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

- iii. Acordar con la dirección de la Empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- iv. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- v. Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- vi. Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- vii. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- viii. Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- ix. Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- x. Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- xi. Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- xii. Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días naturales.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la Empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la revisión del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad, así como las que fije la legislación vigente sobre esta materia.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

Actas

De cada reunión de la Comisión de Seguimiento se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

Medios

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

Madrid, 30 de noviembre de 2020

Banco Cooperativo Español

Representación Legal de los Trabajadores

Ana San José Martín

Eduardo González Vesga

Pilar Ruiz Velacoracho

Susana Sánchez García