

19 DE JULIO DE 2021

PLAN DE IGUALDAD

DOCUMENTO DE TRABAJO

BNP PARIBAS SUCURSAL ESPAÑA

AON | BNP PARIBAS SUCURSAL ESPAÑA
Madrid

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PARTES INTERVINIENTES	2
2. MARCO NORMATIVO Y COMPROMISO	3
MARCO NORMATIVO	3
COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	4
3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	5
AMBITO PERSONAL	5
AMBITO TERRITORIAL.....	5
VIGENCIA	5
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETIBUTIVA	6
METODOLOGÍA DE TRABAJO	6
CONCLUSIONES FINALES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE BNP PARIBAS SUCURSAL ESPAÑA.....	7
5. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR.....	15
6. MEDIDAS POR AREA DE ACTUACIÓN.....	16
EJE 1 Proceso de selección y contratación	16
EJE 2 Formación	18
EJE 3 Promoción	20
EJE 4 Condiciones de trabajo.....	22
EJE 5 Retribución y política salarial	23
EJE 6 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.....	24
EJE 7 Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo	26
EJE 8 Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	28
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	32
PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	34

1. PARTES INTERVINIENTES

En Madrid, a 19 de julio de 2021

REUNIDOS/AS

De un parte, en representación de BNP Paribas Sucursal en España

- D. Gonzalo de la Rosa Valverde, en calidad de Director de RR.HH. España.
- D. Antonio Delgado Jimenez, en calidad de Responsable de Relaciones laborales.

De otra parte

- D. Miguel Ángel Ruiz, en calidad en representación de la Sección Sindical de UGT y Presidente del Comité de Empresa de BNP Paribas Sucursal en España S.A.

De otra parte

- D. Eloy González Grijuel, en representación de la Sección Sindical de CC.OO. y miembro del Comité de Empresa de BNP Paribas Sucursal en España S.A.

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de BNP Paribas Sucursal en España.

2. MARCO NORMATIVO Y COMPROMISO

MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y negociado conforme a lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, el *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, el *Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* y el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva y brecha salarial*.

Tal y como se establece en el preámbulo de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM), la **Constitución española** en su artículo 14 proclama el **derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo**, y en el artículo 9.2 consagra la **obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas**.

El reconocimiento internacional de la igualdad entre mujeres y hombres, como principio jurídico universal, se expresa en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito precede hacer referencia a los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

A nivel europeo, la igualdad es uno de los principios fundamentales. El **Tratado de Ámsterdam** del 1 de mayo de 1999, incluye la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

También dentro del marco normativo europeo está 1) la **Directiva 2002/73/CE**, 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; y 2) la **Directiva 2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Para trasponer dicha legislación al ordenamiento jurídico español, en 2007 se aprueba la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM)**, que introduce toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales en los que las personas desarrollan su vida.

Dicha Ley es la que introduce por primera vez en España la figura del **Plan de Igualdad** como herramienta de gestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas. Esta ley exige a todas las empresas respetar la igualdad de trato y de oportunidades y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que deberán ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. En el caso de **empresas de más de 250 personas trabajadoras**, el artículo 45.2 imponía que estas medidas se tradujeran en la **elaboración un Plan de Igualdad**.

Años después de su entrada en vigor, se aprueba un el **RD 6/ 2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, el cual rebaja a 50 el número de personas trabajadoras a partir del cual una empresa tiene obligación de disponer de Plan de Igualdad y define su contenido obligatorio, así como la forma en que debe negociarse. Este Real Decreto, será desarrollado un año más tarde por dos nuevos Reales Decretos: *el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

A la vista de los cambios normativos más recientes y con el fin de cumplir con la legislación nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Dirección de BNP Paribas Sucursal España ha decidido desarrollar un nuevo Plan de Igualdad, con carácter prioritario, con el fin de poner en práctica en su propia organización las líneas y principios de igualdad establecidas por la legislación vigente, además de servir para introducir la perspectiva de género en la gestión organizativa, y en concreto en el ámbito de las políticas de gestión de recursos humanos, impulsando medidas contra la discriminación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

COMPROMISO DE LA EMPRESA

Nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos y las prácticas laborales justas, así como a garantizar operaciones responsables durante todo el ciclo de negocio.

Tenemos un firme compromiso por implicar a nuestros profesionales e integrar sus preocupaciones en la toma de decisiones y en las prácticas de gestión. Creemos en un fomento necesario de la corrección, amabilidad y profesionalidad en las relaciones entre profesionales, así como el respeto de sus respectivos derechos, sensibilidades y diversidad, propiciando un ambiente de trabajo inclusivo, libre de prejuicio y de discriminación injustificada, promoviendo el respeto por la igualdad de oportunidades para todas las personas tanto actuales como potenciales en la Entidad

Creemos en el talento y esfuerzo de cada una de las personas que componen nuestro equipo, independientemente de su edad, género o nacionalidad, como premisa para generar creatividad, eficiencia y buenos resultados en nuestra Compañía.

Vemos la diversidad como algo que aporta valor añadido, por lo que debe ser fomentada a través de acciones concretas en el día a día, que pasan por la creación de conciencia junto a los profesionales ante situaciones de desigualdad o prejuicio, pero también por la identificación de posibles barreras para la igualdad y medidas para superarlas.

Con nuestro Plan de Igualdad, el objetivo es continuar creando una cultura diversa e inclusiva, con peso a nivel estratégico en la gestión de personas de la Organización, promoviendo el respeto mutuo y reconociendo las diferencias como fuente de fortalecimiento e innovación.

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

AMBITO PERSONAL

El presente plan extiende su aplicación y vincula a todos las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que tenga o pueda tener en un futuro en España la empresa BNP Paribas Sucursal España, independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con BNP Paribas Sucursal España.

AMBITO TERRITORIAL

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todos los centros de trabajo que tenga o pueda tener en un futuro en España la empresa BNP Paribas Sucursal España.

A continuación se refleja el total de centros de trabajo con los que cuenta BNP Sucursal en España:

- Calle Emilio Vargas 4, 28043, Madrid, España.
- Calle Hermanos Bécquer 3, 28006, Madrid, España.
- Paseo de Gracia 56, 08007, Barcelona, España.
- Avenida Gran Vía 60, 48011, Bilbao, España.
- Calle Correos 1, 46002, Valencia, España.

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, desde el día 1 de enero de 2022.

En el supuesto de que, llegada dicha fecha no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual por un periodo máximo de seis meses, a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETIBUTIVA

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de BNP Paribas Sucursal España, se ha realizado un diagnóstico de situación de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 7.1 del RD 901/2020 y su Anexo, donde se desarrolla el contenido específico de dicho diagnóstico. Las áreas analizadas han sido:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

El proceso de trabajo ha sido impulsado por la Dirección de RR.HH, contando con una alta implicación de los *HR Strategic Business Partner*, así como de las áreas de Compensación y Beneficios, Formación, Prevención de riesgos y Comunicación.

Durante todo el proceso se han mantenido diversas reuniones con la Representación Legal de los Trabajadores y los sindicatos, en las que se han negociado y validado el formato y los instrumentos de recogida y análisis de los datos, la metodología de trabajo y el contenido final del informe diagnóstico, con el fin de integrar en el análisis su visión sobre la estrategia y políticas de BNP Paribas Sucursal España en materia de igualdad.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, desde un enfoque cuantitativo y cualitativo. Adicionalmente se ha llevado a cabo un **cuestionario a todos los empleados y empleadas de BNP Paribas Sucursal España**, con el fin de conocer la opinión de la plantilla acerca del compromiso y las políticas de igualdad que se han desarrollado en la Entidad hasta la fecha.

La metodología utilizada ha sido el **enfoque o perspectiva de género**, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres. Adicionalmente, los datos se han analizado teniendo en cuenta el **índice de distribución**, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género); y el

índice de concentración, que aporta información sobre la situación de las mujeres y los hombres con respecto de sí mismos.

Periodo temporal de referencia:

Las fechas que se han seleccionado para realizar el diagnóstico abarcan **desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2020**. El motivo de elegir estas fechas fue analizar los datos más actualizados. Por otra parte, los apartados de formación y promoción se han analizado tomando como referencia un histórico que abarca desde 2017 a 2020, con el fin de conocer la evolución de los últimos años.

CONCLUSIONES FINALES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE BNP PARIBAS SUCURSAL ESPAÑA

Conclusiones generales

BNP Paribas Sucursal en España se rige por el **Convenio Colectivo del Sector de la Banca**.

El diagnóstico recoge información de un total de **989 empleados y empleadas** pertenecientes a BNP Paribas Sucursal en España.

En cuanto a la composición de su plantilla, **presenta una distribución paritaria** entre el número de mujeres y hombres. **Un 43% de las personas trabajadoras son mujeres (426) y un 57% hombres (563) y cumplen las siguientes características:**

- A pesar de que ambos sexos tienen paridad, la muestra presenta **desequilibrios en cuanto a la ocupación de mujeres en puestos de responsabilidad**.
- El área que tiene mayor número de personas, representando el **63% del total de la plantilla total**, es el **HUB** y la componen un 61% de hombres y un 39% de mujeres. El **siguiente área con más volumen de personas es Front (17% del total de la plantilla)**.
- El área de **Transversal Functions y BACK** es donde hay **más proporción de mujeres**, mientras que en Front y HUB hay más proporción de hombres. Estos datos demuestran que existe cierta segregación horizontal, ya que los hombres ocupan mayoritariamente puestos de negocio (FRONT) mientras que las mujeres ocupan más puestos de soporte al negocio (Transversal Functions).
- **El 51% de la plantilla** está formada por **Técnicos** (58%H y 42%M).

Conclusiones por áreas de RRHH

➤ Proceso de selección y contratación

El análisis de las prácticas de gestión de recursos humanos en materia de selección y contratación permite observar en qué medida acceden más mujeres o más hombres a la empresa, y si este acceso se produce en todas las áreas y a todos los niveles jerárquicos.

En este sentido, la Entidad cuenta con **buenas prácticas en el proceso de selección**, en cuanto a que **garantiza el principio de no discriminación tanto en la plantilla como en las futuras incorporaciones. Este hecho se puede constatar en:**

- La existencia de **procedimientos que incluyen una serie de principios rectores** que establecen las condiciones para **garantizar que tanto la selección de aspirantes como la contratación final** se realice de forma **transparente, objetiva y evitando la discriminación.**
- **El uso de un lenguaje inclusivo** en sus **ofertas de empleo.**
- El uso de una **Guía de Entrevista** que incluye un apartado donde especifica la prohibición de tratar cualquier tema relacionado con la edad, sexo, hábitos u orientaciones sexuales, así como proyectos personales, (maternidad por ejemplo), en las entrevistas de trabajo.
- Las **vacantes internas** se publican en *My Mobility / About Me*, para que los propios empleados y empleadas sean los primeros que **puedan acceder a ellas.**

A pesar de lo anterior, **se observa una composición desequilibrada entre mujeres y hombres en ciertas posiciones**, (banqueros, comerciales, perfiles IT...), que pueden tener su origen en la **segregación existente en el mercado laboral** para dichos perfiles y no tanto en las políticas de selección de la Entidad.

Por último, destacar que los **procesos de selección interna** incluyen pruebas para evaluar los conocimientos técnicos y habilidades de las personas candidatas, pero **no contemplan evaluaciones competenciales que puedan garantizar la completa objetividad en el proceso.**

➤ **Formación**

La formación del personal de la empresa tiene como objetivo principal el **potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar sus conocimientos técnicos** para que puedan desarrollar sus tareas actuales y /o futuras.

El área de formación de BNP Paribas Sucursal España es el departamento donde se incluyen la **mayor parte de iniciativas de la Entidad para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.** Entre ellas destaca:

- **El programa específico para formar a futuras Directivas**, que se ha diseñado como una formación a medida de alto nivel.
- **Los programas y ponencias sobre diversidad & inclusión**, incluidos en el Plan de Formación anual de la Entidad.

En cuanto al horario, **la mayor parte de la formación se programa dentro de la jornada laboral**, no obstante, **de manera puntual** puede haber alguna formación fuera del horario de trabajo, principalmente cuando se trata másteres o formaciones más específicas que conllevan un título formativo, para las cuales la Entidad ofrece ayudas de financiación.

En términos de género, **los hombres demandan más formación que las mujeres**, si bien es cierto que la proporción de hombres en el total de la plantilla es ligeramente superior.

➤ Promociones

El análisis de políticas de promoción profesional permite conocer cómo se desarrollan estas prácticas, cuáles son los criterios de definición del proceso y si la participación de mujeres y hombres está teniendo lugar de manera equilibrada en la Entidad. Además, permite identificar si promocionan de la misma manera hombres y mujeres, así como saber cuál ha sido la evolución de la participación en los procesos de promoción por género.

La Entidad cuenta con un **procedimiento formal de evaluación del desempeño**, sin embargo, **no se tiene constancia de que se aplique de manera estándar** por parte de los *managers* al no haberse impartido una formación al respecto en cuanto al establecimiento de los objetivos a medir y las pautas de ejecución del proceso.

En términos generales, **en los últimos 3 años han promocionado más hombres que mujeres**. A este respecto, en los últimos años la Entidad ha desarrollado varios programas con el fin de revertir la situación y lograr una igualdad de género principalmente en los puestos de mayor responsabilidad. Estos programas son:

- **Identificación de Altos Potenciales** | contempla la **diversidad de género** en la selección de las personas que participan en él.
- **Programa de Mentoring para mujeres** | dirigido a la motivación y al desarrollo de sus capacidades de liderazgo.

Por último, no se establece una diferencia entre las promociones que implican un cambio de puesto y responsabilidad de aquellas en las que se produce un movimiento horizontal.

➤ Clasificación Profesional | Metodología de valoración de puestos de trabajo

Previo a la elaboración del diagnóstico de igualdad, BNP Paribas ha trabajado junto con Aon en un **modelo de roles** basado en la **metodología de valoración de puestos de Job Link**. Dicha metodología garantiza un **sistema de clasificación de puestos neutro y libre de sesgos de género**, a través de la medición de **5 factores**: Conocimientos y su aplicación, Solución de Problemas, Interacción, Impacto y Responsabilidad.

Adicionalmente BNP Paribas ha desarrollado un modelo de roles que consiste en una **agrupación de puestos de trabajo individuales, con un tipo de actividad y requerimientos similares**. En este sentido, BNP Paribas ha desarrollado el modelo de roles para las *business lines de CIB* y las funciones transversales de BNP Paribas, partiendo de un exhaustivo **análisis organizativo y entrevistas de contextualización**, con la finalidad de facilitar la elaboración e implantación de su Plan de Igualdad en España.

➤ Retribuciones | Conclusiones de la auditoría salarial

Marco Normativo | El *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, **establece la obligatoriedad de todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras de disponer de una auditoría salarial**, que analice el

registro retributivo a la luz de la valoración de puestos de trabajo, comparando **“puestos de igual valor”**. Conforme al **artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores**, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

De esta manera, **la valoración de puestos de trabajo y modelo de roles existente en BNP Paribas** se convierte en una **herramienta clave que permite realizar una sólida y equitativa comparación entre posiciones de equivalente responsabilidad**.

Todo ello con el objetivo de identificar si en la empresa existe **brecha salarial de género**, definida como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos de todos los trabajadores”.

No obstante, conviene aclarar que **la mera existencia de una brecha salarial no implica que exista una discriminación salarial**, si dicha diferencia puede explicarse en términos de objetividad, adecuación y totalidad vinculados al puesto de trabajo. Desde el punto de vista conceptual, cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de su sexo, existirá **discriminación salarial directa**. En caso de existir ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo que impliquen alguna ventaja para uno u otro sexo, hablaremos de **discriminación salarial indirecta**.

Criterios de cálculo | Se ha realizado el análisis partiendo del estudio individualizado de todo el paquete retributivo de la plantilla, **calculando las medias y medianas de cada uno de los emolumentos que componen la muestra salarial** de cada sujeto de la organización, cumpliendo así con las nuevas exigencias del RD 902/2020.

La **fórmula utilizada** para medir la brecha ha sido la recomendada por **Eurostat** y **se han anualizado y totalizado todos los conceptos retributivos**, con el fin de hacer comparables los emolumentos percibidos por cada puesto de la organización.

Conclusiones

La política retributiva de BNP Paribas Sucursal España, viene definida desde Francia. Sin embargo, desde la Dirección de RR.HH. de España se aseguran de que su **implantación** a nivel **local** se realice de manera **objetiva y neutral**.

Las **personas que tienen reducción de jornada** perciben retribución variable y tienen los mismos complementos que el resto de las personas que están en sus mismos puestos y no tiene reducción de jornada.

La **brecha general** de la organización para la Compensación Global es del **6% para los valores medianos y del 8% para los medios**. En este sentido, se puede concluir que la Entidad, además de cumplir con los requerimientos legales, presenta una **diferencia mínima en los salarios por razón de género**, constatándose así que la equidad salarial entre ambos sexos, para un mismo nivel de valoración y responsabilidad, es elevada.

Los gaps encontrados se deben principalmente a:

- **Derechos adquiridos en procesos de movilidad funcional/geográfica,**
- Un mayor salario acumulado por parte de las personas con **mayor antigüedad,**
- **Promociones recientes** que aún no han consolidado el puesto.

➤ **Condiciones de trabajo:**

En el análisis a de las condiciones de trabajo, donde se ha evaluado si la Entidad garantiza un trato totalmente igualitario en cuanto tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, PRL, etc. se han obtenido las siguientes conclusiones:

- o Más del **94% de contrataciones son indefinidas** y, en términos generales, la plantilla experimenta una escasa **rotación - 7,9% -**.
- o Existe una política de **horario flexible**, aunque con diferentes horarios según la posición.
- o Las políticas de **Prevención de Riesgos Laborales** van dirigidas a todo el personal, **sin que se haya hecho hasta ahora** ningún **estudio** concreto en relación a la **salud laboral desde una perspectiva de género**.
- o La Entidad cuenta con una **política de movilidad geográfica**, que contempla apoyar las necesidades de desarrollo de carrera de los empleados y empleadas, pero **no tiene en consideración las circunstancias personales de los trabajadores y trabajadoras**.
- o La empresa **no cuenta con una política de teletrabajo**.
- o La gestión de la intimidad en relación con el **entorno digital** se lleva a cabo a través del **acuerdo específico de “desconexión digital”**, en virtud del cual existe 1) una desconexión obligatoria de 10 días durante las vacaciones, en los que no es posible utilizar los dispositivos digitales de la empresa y 2) la opción de no contestar correos electrónicos fuera de la jornada laboral.
- o En relación a los **permisos retribuidos** BNP Paribas no mejora sus condiciones respecto a la normativa vigente. A este respecto, la mayoría de los **permisos retribuidos** han sido disfrutados por hombres (61%).
- o **No se registran datos sobre posibles situaciones de violencia género** que puedan darse en la plantilla.
- o **No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, ni **inaplicaciones de convenio**.

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

En principio, en BNP Paribas no se desarrolla ningún tipo de acción adicional que favorezca y conciencie sobre la corresponsabilidad entre mujeres y hombres más allá de las previamente comentadas.

La mayoría de las **excedencias voluntarias** las han disfrutado los hombres, mientras que las **excedencias por cuidado de menores o de familiares dependientes** las han solicitado exclusivamente las mujeres.

No se aplican **medidas específicas para mujeres embarazadas**, sin embargo, se intentan adaptar a sus necesidades y la reducción de jornada, siempre que sea posible, se hace continuada de 8:00 a 15:00.

Un total de 7 empleados/as (0,7%) tiene hijos con discapacidad.

➤ **Infrarrepresentación femenina**

En términos generales, la proporción de hombres y mujeres se ha mantenido prácticamente invariable a lo largo de los años 2018, 2019 y 2020. No obstante, destacan los siguientes datos:

- Los índices de masculinización más altos se encuentran tanto en los **puestos de mayor responsabilidad** como en los **niveles** correspondientes a las **posiciones de menor responsabilidad**.
- En el **resto de los niveles**, la proporción entre hombres y mujeres está dentro del **rango de la paridad (40%-60%)**.
- **Ningún Grupo Profesional destaca por su feminización.**
- Entre el año 2019 y el 2020, ha aumentado el número de mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad (Niveles 1 y 2), destacando el **Nivel 1** donde **las mujeres pasan de representar el 26% al 34%** del total.
- Por otra parte, en el **Nivel 11** (posiciones de menor responsabilidad), se observa un ligero **retroceso en el porcentaje de mujeres**, presentando una proporción altamente masculinizada en los tres años de referencia (81% - 70% - 76%).

➤ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

BNP Paribas ha desarrollado recientemente un protocolo de actuación y prevención ante situaciones de acoso, no obstante, dicho protocolo no ha sido negociado con la RLT y contempla la posibilidad de mediación como medio de resolución, algo que no resulta aconsejable en los casos de acoso sexual.

Adicionalmente, la Entidad cuenta con un canal de denuncias al que tiene acceso toda la plantilla.

➤ **Comunicación y RSC**

En la Entidad se fomenta **una cultura inclusiva y de apoyo al crecimiento profesional interno de las mujeres** a través de políticas, programas especiales y apoyo específico. No **cuenta con un protocolo de comunicación formal** que tenga en cuenta cuestiones como control del uso del lenguaje no sexista, que utiliza en sus comunicaciones, si bien es cierto que cuenta con algunas **reglas internas**, para utilizar imágenes de ambos sexos en todas las comunicaciones y campañas que producen.

Además, BNP Paribas participa como grupo empresarial a nivel internacional en **gran variedad de programas** a favor de la igualdad, diversidad e inclusión, entre los que destacan: *el Movimiento HeforShe* y como miembros de las asociaciones Mujeres Avenir y *#JamaisSansElles*.

BNP Paribas cuenta con un **código de conducta** que incluye normas estrictas sobre el **cumplimiento de leyes, reglamentos y principios establecidos**.

5. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR

En base las conclusiones anteriores, y previo análisis diagnóstico, se puede concluir que los **principales objetivos generales a alcanzar** por la Entidad son los siguientes:

- **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección** para el acceso a la Entidad revisando los procesos de selección tanto internos como externos y eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- **Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla**, especialmente en niveles de mandos y directivos, para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Garantizar el **acceso igualitario** por parte de **toda la plantilla a la oferta formativa** de la Entidad.
- Garantizar que el **sistema de evaluación del desempeño** cumpla con el **principio de igualdad de trato y oportunidades** de mujeres y hombres.
- Garantizar la **paridad en todos los puestos y niveles de la Entidad**, incluyendo los de mayor responsabilidad, a través de un **sistema de promoción basado en criterios objetivos, públicos, transparentes y de igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar que las **condiciones de trabajo y las prerrogativas** empresariales **no desincentiven y perpetúen situaciones de desigualdad** y refuercen la segregación horizontal y vertical entre las diferentes áreas y departamentos de la empresa.
- **Garantizar la eficacia y aplicación del principio de igualdad retributiva** en la política retributiva de la Entidad, para prevenir y reducir la brecha salarial de género.
- **Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y la ausencia de penalizaciones** por su utilización, haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la Entidad.
- Impulsar una **cultura corporativa consciente en materia de conciliación**, facilitándola desde el enfoque de la corresponsabilidad y la flexibilidad.
- Garantizar la **prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la Entidad**, a la vez que fomenta los entornos de trabajo respetuosos.
- **Difundir e informar** a la plantilla del **compromiso con la Igualdad de Oportunidades** en la empresa, así como del contenido del Plan de Igualdad.
- Asegurar que la **comunicación**, tanto **interna** como **externa** promueva una **imagen igualitaria** de mujeres y hombres.
- Incorporar a la **política de RSC materias vinculadas a promover los valores de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, la corresponsabilidad y la diversidad y la lucha contra la discriminación por razón de sexo y/o orientación sexual.

6. MEDIDAS POR AREA DE ACTUACIÓN

EJE 1 | Proceso de selección y contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Entidad revisando los procesos de selección tanto internos como externos y eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
1.1	Impartir una formación específica de sensibilización en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas que participan en los procesos de reclutamiento.	Formación concreta en igualdad y sesgos inconscientes y n.º de personas a las que se ha impartido.	Responsable: <i>My development</i> Plazo: Durante el tercer año desde la firma del Plan.
1.2	Incluir en el procedimiento de selección de la Entidad que las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas, equilibrando la presencia de mujeres y hombres en las fotografías que acompañen la oferta y buscando la diversidad en los roles profesionales en los que se representen.	Cláusula incorporada al procedimiento Ofertas de empleo redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	Responsable: <i>Staffing Platform</i> Plazo: De Enero a Septiembre de 2022.
1.3	Incluir en el contrato de las empresas de consultoría de selección y ETT, los principios que rigen la selección del personal en la Entidad, incluyendo específicamente el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.	Responsable: <i>Staffing Platform</i> Plazo: De Enero a Septiembre de 2023.
1.4	Incluir en el Procedimiento de Selección de la Entidad, una cláusula de paridad por la que: "En igualdad de condiciones en cuanto a cualificación y competencias para el puesto, accederá la persona candidata del sexo menos representado en ese Nivel".	Cláusula incorporada al procedimiento de selección.	Responsable: <i>Staffing Platform</i> Plazo: De Enero a Septiembre de 2022.
1.5	Mantener una base de datos, desagregada por sexos, de las personas candidatas que participan	Informe con los siguientes datos por puesto:	Responsable: <i>Staffing</i>

	en los procesos de selección, para los diferentes puestos y centros de trabajo.	-N.º de candidaturas por sexo presentadas -N.º de mujeres preseleccionadas/N.º de personas presentadas -N.º de hombres preseleccionados/N.º de personas presentadas -N.º de mujeres seleccionadas/N.º de personas preseleccionadas -N.º de hombres seleccionados/N.º de personas preseleccionadas	<i>Platform</i> Plazo: De Enero a Septiembre de 2023.
1.6	Difundir entre toda la plantilla, mediante los canales de comunicación habituales, los principios y criterios que rigen las políticas de selección y contratación de la empresa.	Evidencia del formato de difusión (mail, infografía, cartelería...)	Responsable: <i>Staffing Platform</i> Plazo: De Enero a Septiembre de 2022.
1.7	Incorporar un breve párrafo en las ofertas de empleo, tanto internas como externas, donde se refleje el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres.	Párrafo incluido en las ofertas de empleo publicadas en el último año.	Responsable: <i>Staffing Platform</i> Plazo: De Enero a Septiembre de 2024.

EJE 2 | Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla, especialmente a niveles de mandos y directivos, para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
2.1.1	Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.	N.º de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos involucrados/N.º de integrantes de cada departamento = tiende a 1.	Responsable: My Development Plazo: De Enero de 2022 a Marzo de 2023.
2.1.2	Incluir módulos de igualdad en la formación de bienvenida, así como de reciclaje ya existente para toda persona que se incorpore a la Entidad, incluidos mandos y dirección.	N.º de cursos con módulos de igualdad/n.º de total de cursos impartidos.	Responsable: My Development Plazo: Durante el primer año desde la comunicación del registro del Plan en el Regcon.
2.1.3	Revisar el contenido y lenguaje de los cursos impartidos por la Entidad, garantizando que utilizan un lenguaje y contenido inclusivo y no sexista.	N.º de cursos revisados /n.º total de cursos.	Responsable: Dpto. de Formación Plazo: De Abril de 2023 a Marzo de 2024.
2.1.4	Incluir en los contratos con empresas proveedoras de formación, una cláusula de compromiso con el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de garantía de la no inclusión de contenido o lenguaje sexista y discriminatorio en los materiales formativos utilizados.	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de formación.	Responsable: Dpto. de Formación Plazo: A lo largo del primer semestre de 2022
2.1.5	Informar a la Comisión de Seguimiento, en las propias reuniones de seguimiento, sobre los cursos y módulos específicos incorporados al Plan de Formación y su grado de ejecución, así como la participación de hombres y mujeres en los mismos por Nivel y Departamento.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	Responsable: Dpto. de Formación Plazo: Anualmente, durante el último trimestre de cada año de vigencia del Plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2		Garantizar el acceso igualitario por parte de toda la plantilla a la oferta formativa de la Entidad.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
2.2.1	Presentar el plan de formación a la RLT con antelación al año en el que se va a implementar dicho Plan.	Plan presentado a la RLT	Responsable: Dpto. de Formación Plazo: Anualmente, durante el último trimestre de cada año de vigencia del Plan.
2.2.2	Difundir anualmente mediante los canales habitual de información a la plantilla, los programas de Liderazgo Femenino presentar en la Entidad con el fin de fomentar la presencia de mujeres en órganos de dirección.	Evidencia del formato de difusión (mail, infografía, cartelería...)	Responsable: Dpto. de Formación y Strategic Business Partners Plazo: Anualmente, durante el segundo trimestre de cada año de vigencia del Plan.
2.2.3	Considerar como criterio en la planificación de las acciones formativas, dar prioridad en la elección o asignación de horarios de mañana a aquellas personas con reducciones de jornada por cuidados o que aleguen dificultades para asistir por motivos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Comunicación de la planificación formativa del año.	Responsable: Dpto. de Formación Plazo: De Enero a Septiembre de 2025.

EJE 3 | Promoción

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar que el sistema de evaluación del desempeño cumpla con el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento que base la promoción en criterios objetivos, públicos y transparentes	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
3.1.1	Impartir formación a todo el personal de la plantilla sobre las pautas y pasos que deben seguirse en el proceso de evaluación del desempeño, así como la definición de los objetivos y los criterios para realizar dicha evaluación con el fin de que el proceso cumpla con criterios de objetividad y homogeneidad.	N.º de personas formadas en el sistema/N.º total de plantilla a formar.	Responsable: <i>HR Strategic Business Partners</i> Plazo: De Octubre de 2023 a Septiembre de 2024.
3.1.2	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección interna realizados para cada promoción realizada (número de personas candidatas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Número de mujeres seleccionadas/número de personas consideradas. Número de hombres seleccionados/número de personas consideradas.	Responsable: <i>Staffing Platform</i> Plazo: De Enero a Septiembre de 2025.
3.1.3	Incorporar en la Entidad un Protocolo de Promociones que defina qué es y que no es una promoción, considerando por separado los movimientos horizontales que supongan un cambio de nivel de responsabilidad de aquellos que no.	Protocolo de promociones.	Responsable: <i>HR Strategic Business Partners</i> Plazo: De Enero de 2022 a Marzo de 2024.
3.1.4	Disponer de información acerca de la eficacia de los cursos que se imparten en la Entidad a favor de la Igualdad, Diversidad e Inclusión con el fin de conocer el número de personas que han sido promocionadas gracias a ellos	Número de personas promocionadas y curso / formación al que han asistido	Responsable: <i>HR Strategic Business Partners</i> Plazo: De Enero de 2024 a Junio de 2025.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2		Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción y establecer medidas que fomenten el acceso a los puestos donde la mujer esté infrarrepresentada	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
3.2.1	Difundir y comunicar a toda la plantilla, por los medios de comunicación habituales, el programa de <i>mentoring</i> femenino existente en la empresa y la forma y los requisitos para participar en él.	Evidencia de la comunicación realizada al personal.	Responsable: Dpto. de Comunicación y <i>HR Strategic Business Partners</i> Plazo: De Enero a Septiembre de 2025.
3.2.2	Dar a conocer, a través de los medios de comunicación interna de la empresa, el trabajo de mujeres referentes en puestos de responsabilidad en las áreas o departamentos de la Entidad que presentan mayores índices de masculinización.	Evidencia de la publicación realizada.	Responsable: Dpto. de comunicación Plazo: De Enero de 2022 a Marzo de 2023.

EJE 4 | Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar que las condiciones de trabajo y las prerrogativas empresariales no desincentiven y perpetúen situaciones de desigualdad y refuercen la segregación horizontal y vertical entre las diferentes áreas y departamentos de la empresa	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
4.1	Diseñar una política de teletrabajo conforme al Convenio Colectivo del Sector de la Banca (2019 – 2023) y al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, involucrando a la RLT.	Política de Teletrabajo.	Responsable: Dpto. de Relaciones Laborales Plazo: A lo largo del año 2023.
4.2	Difundir e informar a toda la plantilla por medio de los canales habituales de información sobre la política de teletrabajo previamente formalizada y aprobada	Evidencia de la difusión/comunicación realizada.	Responsable: Dpto. de Comunicación Plazo: De Enero a Septiembre de 2022.
4.3	Difundir e informar a toda la plantilla por medio de los canales habituales de información de la política desconexión digital vigente en la empresa	Evidencia de la difusión/comunicación realizada.	Responsable: Dpto. de Comunicación Plazo: De Enero a Septiembre de 2022.
4.4	Realizar un estudio concreto en relación a la salud laboral desde una perspectiva de género, incluyendo la evaluación de riesgos durante el embarazo y la lactancia y riesgos psicosociales.	Presentar conclusiones del estudio	Responsable: Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales Plazo: A lo largo del año 2024.

EJE 5 | Retribución y política salarial

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar la eficacia y aplicación del principio de igualdad retributiva en la política retributiva de la Entidad, para prevenir y reducir la brecha salarial de género.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
5.1	Realizar un diagnóstico anual, donde se analicen las posibles brechas salariales, para incluir las nuevas contrataciones a nivel externo y las promociones o cambios de puesto a nivel interno, asegurando su equiparación a las bandas retributivas existentes para los puestos de destino.	Registro retributivo del año inmediatamente anterior.	Responsable: Dpto. de Compensación y Beneficios Plazo: Anualmente, durante el tercer trimestre de cada año de vigencia del Plan.
5.2	Incluir en el análisis de brecha salarial planes de acción o correcciones cuando se detecten brechas entre el 20% y el 25%, para evitar futuras brechas desde el punto de vista legal.	Datos de brecha superiores al 20% incluidos	Responsable: Dpto. de Compensación y Beneficios Plazo: Anualmente, durante el último trimestre de cada año de vigencia del Plan.
5.3	Definir un presupuesto específico anual para cubrir las brechas salariales detectadas por los análisis de seguimiento de la brecha salarial.	Inversión/Presupuesto destinado.	Responsable: Dirección de RR.HH. y Dpto. de Compensación y Beneficios Plazo: Anualmente, durante el último trimestre de cada año de vigencia del Plan.
5.4	Realizar una sesión formativa sobre el concepto de brecha salarial de género y sus causas, así como la correcta utilización de los distintos conceptos salariales, dirigido a mandos intermedios y directivos con capacidad para negociar y decidir aumentos salariales.	Fechas de la formación impartida. N.º participantes.	Responsable: Dpto. de Compensación y Beneficios y Dpto. de Formación Plazo: De Abril de 2022 a Junio de 2023.
5.5	Definir anualmente el objetivo de reducción de las brechas detectadas e informar a la Comisión de Seguimiento de su consecución.	% de reducción del gap salarial anual.	Responsable: Dpto. de Compensación y Beneficios Plazo: Anualmente, durante el último trimestre de cada año de vigencia del Plan.
5.6	Realizar sesiones informativas desde el departamento de RR.HH sobre la utilización de los distintos conceptos salariales.	Fechas de la formación impartida. N.º participantes	Responsable: Centro de Servicios Compartidos Plazo: Durante el primer año desde la comunicación del registro del Plan en el Regcon

EJE 6 | Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y la ausencia de penalizaciones de ningún tipo por su utilización y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la Entidad.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
6.1.1	Promover, a través de los canales de comunicación habituales, el uso de video-llamadas y medios digitales, como opción preferente a los viajes y las reuniones presenciales.	Evidencia de la comunicación/campaña interna enviada a la plantilla.	Responsable: HR <i>Strategic Business Partners</i> Plazo: De Octubre de 2022 a Diciembre de 2023.
6.1.2	En base al Acuerdo de Desconexión Digital firmado el 10 de marzo de 2020, promover y sensibilizar a la plantilla, a través de los canales de comunicación habituales, para limitar las reuniones fuera del horario de trabajo.	Evidencia de la comunicación/campaña interna realizada	Responsable: HR <i>Strategic Business Partners</i> Plazo: De Octubre de 2023 a Junio de 2024.
6.1.3	En base al Acuerdo de Desconexión Digital firmado el 10 de marzo de 2020, desarrollar un decálogo de reuniones eficaces, en el que se contemple la limitación de las reuniones a partir de las 17:30, el envío de orden del día previo a la reunión, etc.	Presentación del Decálogo	Responsable: Dpto. de Comunicación y Dpto. de Formación Plazo: De Octubre de 2023 a Septiembre de 2024.
6.1.4	Difundir a toda la plantilla, a través de los canales de comunicación habituales en la Entidad, los derechos de conciliación recogidos en la legislación vigente para hombres y mujeres.	Evidencia de la comunicación realizada vía mail, cartelería, etc.	Responsable: Dpto. de Comunicación Plazo: Durante el primer año desde la comunicación del registro del Plan en el Regcon.
6.1.5	Crear un apartado específico de medidas de conciliación en la ECHONET.	Evidencia de apartado creado	Responsable: Dpto. de Comunicación Plazo: De Abril de 2024 a Junio de 2025.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2		Promover e impulsar una cultura corporativa consciente en materia de conciliación, facilitándola desde el enfoque de la corresponsabilidad y la flexibilidad.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
6.2.1	Realizar una encuesta sobre estudio de las medidas de conciliación de la Entidad, incluyendo la propuesta de nuevas medidas que puedan dar respuesta a las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.	Estudio de las medidas de conciliación de la empresa. Propuestas de nuevas medidas.	Responsable: Dpto. de Comunicación y Dpto. de proyectos de RR.HH. Plazo: De Enero de 2023 a Marzo de 2024.
6.2.2	Definir una política formal de conciliación de la vida profesional y familiar	Presentar catálogo de medidas.	Responsable: Dpto. de Relaciones Laborales Plazo: A lo largo del año 2023
6.2.3	Fomentar, a través de la información a la plantilla, medidas de flexibilidad en las jornadas completas para evitar reducciones de jornada entre las mujeres	Evidencia de la información difundida a la plantilla.	Responsable: <i>HR Strategic Business Partners</i> Plazo: De Octubre de 2024 a Junio de 2025.
6.2.4	Realizar un taller de sensibilización para toda la plantilla, sobre el impacto de las dificultades de conciliación en el desarrollo de la carrera profesional, desde el enfoque de la corresponsabilidad.	Acción realizada. N.º de asistentes.	Responsable: <i>My development</i> Plazo: De Julio de 2024 a Setiembre de 2025.

EJE 7 | Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la Entidad, a la vez que fomenta los entornos de trabajo respetuosos.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
7.1	Incorporación del Protocolo contra el acoso sexual existente en la Entidad en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan.	Documento definitivo	Responsable: Dpto. de Relaciones Laborales y Comisión de seguimiento. Plazo: De Enero a Septiembre de 2022.
7.2	Difusión del protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre toda la plantilla, a través de los medios de comunicación habituales, indicando los canales y medios de comunicación de las quejas o denuncias.	Evidencia de difusión del protocolo en ECHONET	Responsable: Dpto. de Comunicación Plazo: De Octubre de 2022 a Junio de 2023.
7.3	Desarrollar sesiones de formación para toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y la dirección, sobre prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de Sexo. Hacer hincapié en los canales de denuncia y las consecuencias que puede tener este tipo de conductas para la empresa.	Fechas de la formación realizada. N.º de participantes.	Responsable: <i>My Development</i> Plazo: De Julio de 2023 a Junio de 2024.
7.4	Desarrollar sesiones formativas para las personas que conforman el Comité Anti-acoso, en materia de Prevención y gestión de denuncias por Acoso Sexual y por razón de Sexo en el trabajo.	Fechas de la formación realizada. N.º de participantes.	Responsable: <i>My Development</i> Plazo: De Octubre de 2022 a Septiembre de 2023.
7.5	Informar a la Comisión de Seguimiento, a través de las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad, del número de denuncias por Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, recibidas y gestionadas anualmente en la Entidad.	N.º de denuncias gestionadas/N.º de denuncias recibidas.	Responsable: Dpto. de Relaciones Laborales Plazo: Anualmente en el primer trimestre de cada año y durante toda la vigencia del Plan.
7.6	Incluir en la formación de bienvenida la información relativa al Protocolo de Acoso Sexual y los medios y canales establecidos para su denuncia.	Módulo de acoso incluido en la formación/información de bienvenida.	Responsable: <i>HR Strategic Business Partners</i> y Oficina de proyecto de RR. HH Plazo: Durante el primer año desde la comunicación del registro del Plan en el Regcon

EJE 8 | Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Difundir e informar a la plantilla del compromiso con la Igualdad de Oportunidades en la empresa, así como del contenido del Plan de Igualdad.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
8.1.1	Publicación del Plan de Igualdad de la Entidad a través de los canales de comunicación internos y externos (mails internos, intranet, tableros de anuncios, web corporativa...).	Difusión interna y externa realizada.	Responsable: Dpto. de Comunicación Plazo: De Julio de 2022 a Marzo de 2023.
8.1.2	Incluir una cláusula en los contratos con proveedores externos, en la que se informe del compromiso de BNP Paribas con la Igualdad de oportunidades y se exija el respeto y adhesión a dicho compromiso.	Cláusula incluida en los contratos con terceros.	Responsable: Dpto. de <i>Procurement</i> Plazo: De Enero a Junio de 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2		Asegurar que la comunicación, tanto interna como externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
8.2.1	Revisión del lenguaje utilizado en toda la documentación que elabore la empresa (tanto interna como externa), en base a las indicaciones de la Guía del lenguaje no sexista.	Documentación corporativa revisada y libre de lenguaje no inclusivo.	Responsable: Dpto. de Comunicación y Dpto. de RR.HH. Plazo: De Abril de 2023 a Marzo de 2024.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3		Incorporar a la política de RSC materias vinculadas a promover los valores de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad y la diversidad y la lucha contra la discriminación por razón de sexo y/u orientación sexual.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE/PLAZO
8.3.1	Previo acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Entidad, establecer un Protocolo interno de atención y respuesta a trabajadoras que comuniquen a la empresa su situación de víctima de violencia de género y difundirlo a la totalidad de la plantilla, haciendo hincapié en los derechos laborales a los que pueden acogerse las mujeres en dicha situación.	Presentación del protocolo a la Comisión. Evidencias de su difusión. N.º de trabajadoras que han solicitado su aplicación.	Responsable: Dpto. de Relaciones Laborales y Comunicación Plazo: De Enero a Septiembre del 2025.
8.3.2	Realizar una campaña de comunicación interna y externa, de sensibilización con motivo del 25 de Noviembre "Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres"	Presentar campaña a la Comisión de Seguimiento, con una breve descripción de la acción llevada a cabo, la fecha y el canal de difusión.	Responsable: Dpto. de comunicación y RSC Plazo: Anualmente, durante el último trimestre de cada año de vigencia del Plan.
8.3.3	Realizar una vez al año una campaña de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de Marzo, "Día Internacional de la Mujer"	Campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla.	Responsable: Dpto. de comunicación y RSC Plazo: Anualmente, durante el primer trimestre de cada año de vigencia del Plan.

7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2022				2023				2024				2025				Responsable
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
1.1	Formación en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes.																	My development
1.2	Ofertas de empleo en lenguaje no sexista																	Staffing Platform
1.3	Incluir en el contrato de las empresas de consultoría de selección y ETT, el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																	Staffing Platform
1.4	Cláusula de paridad "En igualdad de condiciones en cuanto a cualificación y competencias para el puesto, accederá la persona candidata del sexo menos representado en ese Nivel".																	Staffing Platform
1.5	Base de datos, desagregada por sexos, de las personas que participan en los procesos de selección.																	Staffing Platform
1.6	Difundir entre toda la plantilla, los principios y criterios que rigen las políticas de selección y contratación de la empresa.																	Staffing Platform
1.7	Párrafo en las ofertas de empleo, donde se refleje el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres.																	Staffing Platform
2.1.1	Acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad.																	My development
2.1.2	Módulos de igualdad en la formación de bienvenida, así como de reciclaje.																	My development
2.1.3	Revisar el contenido y lenguaje de los cursos impartidos.																	Dpto. de Formación
2.1.4	Incluir en los contratos con empresas proveedoras de																	Dpto. de

	formación, una cláusula de compromiso con el respecto al principio de igualdad de oportunidades.																	Formación
2.1.5	Informar a la Comisión de Seguimiento, en las reuniones de seguimiento del Plan sobre los cursos y módulos específicos incorporados al Plan de Formación y su grado de ejecución.																	Dpto. de Formación
2.2.1	Presentar el Plan de Formación a la RLT																	Dpto. de Formación
2.2.2	Difundir anualmente los programas que impulsan las promociones, para fomentar la presencia de mujeres en órganos de dirección.																	Dpto. de Formación
2.2.3	Criterio en la planificación de las acciones formativas, dar prioridad en la elección o asignación de horarios de mañana a aquellas personas con reducciones de jornada.																	Dpto. de Formación
3.1.1	Impartir formación sobre las pautas y pasos que deben seguirse en el proceso de evaluación del desempeño.																	<i>HR Strategic Business Partners</i>
3.1.2	Información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección interna realizados para cada promoción realizada.																	<i>Staffing Platform</i>
3.1.3	Incorporar en la Entidad un Protocolo de Promociones que defina qué es y que no es una promoción.																	<i>HR Strategic Business Partners</i>
3.1.4	Conocer el número de personas que han sido promocionadas gracias a los cursos que imparte la Entidad a favor de la Igualdad																	<i>HR Strategic Business Partners</i>
3.2.1	Difundir y comunicar el programa de <i>mentoring</i> femenino.																	Dpto. de Comunicación y <i>HR Strategic Business Partners</i>
3.2.2	Dar a conocer, el trabajo de mujeres referentes en puestos de responsabilidad en las áreas o departamentos de la Entidad que presentan mayores índices de masculinización.																	Dpto. de Comunicación
4.1	Diseñar la política de teletrabajo de la empresa al Real Decreto-ley 28/2020.																	Dpto. de Relaciones

																		Laborales
4.2	Difundir e informar la política de teletrabajo vigente en la empresa.																	Dpto. de Comunicación
4.3	Difundir e informar la política de desconexión digital vigente en la empresa.																	Dpto. de Comunicación
4.4	Realizar un estudio de salud laboral con perspectiva de género																	Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales
5.1	Realizar diagnóstico anual, donde se analicen las posibles brechas salariales.																	Dpto. de Compensación y Beneficios
5.2	Definir planes de acción o correcciones cuando se detecten brechas entre el 20% y el 25																	Dpto. de Compensación y Beneficios
5.3	Definir un presupuesto específico anual para cubrir las brechas salariales detectadas.																	Dirección de RR.HH. y Dpto. de Compensación y Beneficios
5.4	Sesión formativa sobre lo que es la brecha salarial de género y sus causas, así como la correcta utilización de los distintos conceptos salariales.																	Dpto. de Compensación y Beneficios y Dpto. de Formación
5.5	Definir anualmente el objetivo de reducción de las brechas detectadas e informar a la Comisión de Seguimiento de su consecución.																	Dpto. de Compensación y Beneficios
5.6	Realizar sesiones informativas desde el departamento de RR. HH sobre la utilización de los distintos conceptos salariales.																	Centro de Servicios Compartidos
6.1.1	Promover el uso de video-llamadas y medios digitales, como opción preferente a los viajes y reuniones presenciales.																	HR Strategic Business Partners
6.1.2	Promover la limitación de las reuniones fuera del horario de trabajo.																	HR Strategic Business Partners
6.1.3	Desarrollar un decálogo de reuniones eficaces																	Dpto. de

																		Comunicación y Dpto. de Formación
6.1.4	Difundir los derechos de conciliación recogidos en la legislación vigente.																	Dpto. de Comunicación
6.1.5	Crear un apartado de medidas de conciliación en la Echonect																	Dpto. de Comunicación
6.2.1	Encuesta sobre estudio de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.																	Dpto. de Comunicación y Dpto. de proyectos de RR.HH.
6.2.2	Definir una política formal de conciliación, que incluya medidas que mejoren los derechos legalmente establecidos.																	Dpto. de Relaciones Laborales
6.2.3	Fomentar, medidas de flexibilidad en las jornadas completas para evitar reducciones de jornada entre las mujeres.																	<i>HR Strategic Business Partners</i>
6.2.4	Acción de sensibilización para toda la plantilla, sobre el impacto de las dificultades de conciliación en el desarrollo de la carrera profesional.																	<i>My development</i>
7.1	Protocolo contra el acoso sexual existente en la Entidad con la RLT.																	Dpto. de Relaciones Laborales y Comisión de seguimiento
7.2	Difusión del protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																	Dpto. de Comunicación
7.3	Desarrollar sesiones de formación, sobre prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de Sexo.																	<i>My Development</i>
7.4	Desarrollar sesiones formativas para las personas que conforman el Comité Anti-acoso, en materia de Prevención y gestión de denuncias por Acoso.																	<i>My Development</i>
7.5	Informar a la Comisión de Seguimiento, a través de las																	Dpto. de

	reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad, del número de denuncias.																Relaciones Laborales
7.6	Incluir en la formación de bienvenida la información relativa al Protocolo de Acoso Sexual.																HR Strategic Business Partners y Oficina de proyecto de RR. HH
8.1.1	Publicación del Plan de Igualdad de la Entidad a través de los canales de comunicación internos y externos.																Dpto. de Comunicación
8.1.2	Incluir una cláusula en los contratos con proveedores externos, en la que se informe del compromiso con la Igualdad de oportunidades.																Dpto. de <i>Procurement</i>
8.2.1	Revisión del lenguaje utilizado en toda la documentación que elabore la empresa.																Dpto. de Comunicación y Dpto. de RR.HH.
8.3.1	Protocolo interno de atención y respuesta a trabajadoras que comuniquen a la empresa su situación de violencia de género en el ámbito de la empresa.																Dpto. de Relaciones Laborales y Comunicación
8.3.2	Campaña de comunicación, de sensibilización con motivo del 25 de Noviembre "Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres"																Dpto. de comunicación y RSC
8.3.3	Campaña de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de Marzo, "Día Internacional de la Mujer"																Dpto. de comunicación y RSC

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En este apartado se definen los **criterios, la periodicidad y la metodología** a seguir para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de BNP Paribas Sucursal España, durante los próximos 4 años de vigencia.

La Comisión Negociadora del presente Plan considera que el sistema definido a continuación es el más adecuado **a la luz de los objetivos y el calendario de implantación** de las medidas indicados anteriormente, tal y como establece el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, sobre Planes de Igualdad y su registro.

A efectos de clarificar los conceptos y de definir de antemano el trabajo de la Comisión de Seguimiento, debemos diferenciar dos formatos de revisión del Plan de Igualdad.

Revisión de Seguimiento: El seguimiento consistirá en comprobar el **grado de desarrollo y consecución** de los objetivos y medidas pactadas en el Plan de Igualdad (apartado 5), conforme al **calendario** pactado en el mismo, con el fin de **introducir correcciones** en el caso de existir desviaciones.

Revisión de Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad consistirá en una revisión más profunda, en la que se valore la efectividad de las medidas pactadas en función de sus resultados y la evolución del Diagnóstico de igualdad de la empresa.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

COMPOSICIÓN

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituir una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** para el Plan de Igualdad de BNP Paribas Sucursal España, en cumplimiento de los artículos 9.5 y 9.6 del *RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*.

Formarán parte de esta Comisión las personas designadas por acuerdo de la Comisión Negociadora, en calidad de Representante Legales de las Personas Trabajadoras de BNP Paribas Sucursal España.

La constitución de esta Comisión de Seguimiento se llevará a cabo en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La Comisión se compondrá de forma **paritaria** entre la empresa y la parte social y **proporcional** a la representatividad que hayan ostentado durante las negociaciones los sindicatos miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La **modificación en la composición de la Comisión de Seguimiento** se regirá por lo pactado ya, en el *Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento* y el *Reglamento de Funcionamiento* específico pactado.

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Serán competencias de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición, funciones y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de BNP Paribas Sucursal España, quedará recogida expresamente en un *Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento* y en su *Reglamento de Funcionamiento* específico.

• SEGUIMIENTO

Periodicidad: El seguimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad se realizará a través de **reuniones anuales** de la Comisión de Seguimiento, contando a partir de su fecha de firma y hasta el fin de su vigencia. Esta periodicidad garantiza un seguimiento razonable y adecuado a la luz de los plazos pactados en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad de BNP Paribas Sucursal España.

La empresa trasladará la información a través de **memorias justificativas anuales**, en las que se presentará el grado de cumplimiento de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad, así como un resumen de las acciones llevadas a cabo hasta la fecha.

• EVALUACIÓN

Periodicidad: Para la evaluación del Plan se realizarán **dos reuniones a lo largo de la vigencia del plan**, una en la mitad del periodo de vigencia y otra a su finalización, conforme a lo establecido en el artículo 9.6 del *RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*.

En dichas reuniones, la empresa trasladará a la Comisión un informe de **Diagnóstico de Seguimiento actualizado**, donde se reflejará la evolución de los datos de la empresa hasta la fecha, incluido un análisis de la evaluación de los datos salariales.

Los informes elaborados para el seguimiento y/o la evaluación del Plan de Igualdad serán trasladados a la Comisión con carácter previo a la reunión con una antelación de 10 días, para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

En caso de discrepancia a cerca del cumplimiento de las medidas pactadas o de incumplimiento del plan, cualquiera de las partes podrá acudir a:

- En primera estancia, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de referencia.
- En segunda instancia a los órganos de mediación y arbitraje designados anteriormente.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Sin perjuicio de los plazos de revisión previstos anteriormente, el Plan de Igualdad de BNP Paribas Sucursal España deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En estos casos, se convocará una reunión de carácter extraordinario de la Comisión, previa solicitud y justificación por escrito de cualquiera de las partes que la componen.

La posible modificación del Plan de Igualdad deberá llevarse a cabo por acuerdo de la Comisión de Seguimiento, conforme a lo establecido en el *Reglamento de Funcionamiento de la Comisión*.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento :

NOMBRE	FIRMA
DON GONZALO DE LA ROSA VALVERDE DIRECTOR DE RR.HH. GRUPO BNP PARIBAS ESPAÑA	
DON ANTONIO DELGADO JIMENEZ RESPONSABLE DE RELACIONES LABORALES	
DON MIGUEL ANGEL RUIZ FRIAS, EN CALIDAD EN REPRESENTACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL DE UGT Y PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA DE BNP PARIBAS SUCURSAL EN ESPAÑA S.A.	
DON ELOY DIEZ GRIJUEL, EN REPRESENTACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. Y MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA DE BNP PARIBAS SUCURSAL EN ESPAÑA S.A.	

