

Universidad Miguel Hernández de Elche.

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.

**Titulación del doble grado de Derecho y Administración y
Dirección de empresas.**

Trabajo Fin de Grado.

Curso Académico 2021-2022.



**“LA IGUALDAD EN EL SECTOR BANCARIO ESPAÑOL: PLANES Y
DISTINTIVO DE IGUALDAD”.**

Alumno/a: Paula Boix García.

Tutor/a: Cristina Mora Rodríguez.

ÍNDICE:

1. RESUMEN O ABSTRACT.	3
2. INTRODUCCIÓN.	5
3. LA IGUALDAD EN EL SECTOR BANCARIO ESPAÑOL.	7
3.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL SECTOR.	7
4. MARCO NORMATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.	10
4.1. LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO.	10
4.2. REAL DECRETO 1615/2009 DE 26 DE OCTUBRE.	11
4.3. REAL DECRETO 6/2019 DE 1 DE MARZO.	12
4.4. REAL DECRETO 901/2020 DE 13 DE OCTUBRE.	13
5. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.	14
5.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	16
5.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	17
5.3. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	18
5.4. CONDICIONES DE TRABAJO.	20
5.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	20
5.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	20
5.7. RETRIBUCIONES.	21
5.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	21
6. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DEL ÁMBITO BANCARIO.	22
6.1. BANCO SABADELL.	22
6.2. CAIXABANK.	28
7. EL DISTINTIVO IGUALDAD (DIE).	33
8. CONCLUSIONES.	37
9. BIBLIOGRAFÍA.	40
FUENTES LEGISLATIVAS:	44

1. RESUMEN O ABSTRACT.

La desigualdad de género sigue siendo un problema social, estructural y laboral afectando a las mujeres. Con una visión hacia este último ámbito cabe destacar que las mujeres siguen viéndose afectadas por el techo de cristal, la temporalidad y la parcialidad en sus contratos. Las empresas en su conjunto conforman un papel muy importante, en sus ámbitos se dan determinadas situaciones discriminatorias como por ejemplo el difícil acceso de las mujeres a puestos de alto rango, o la dificultad de conciliación laboral que afecta a estas en la mayoría de los casos.

El entorno laboral, por tanto, no está exento de esta problemática por lo que es y debe ser una prioridad su prevención y consecuente erradicación para los poderes hacer públicos (Bermejo, 2022). Para ello se han implementado normativas con el objetivo de conseguir que las empresas implanten herramientas que suavicen estas desigualdades, tratando de crear un ambiente de trabajo seguro e igualitario.

Algunas de estas herramientas son los planes y el distintivo de igualdad, los primeros van a ser analizados en el ámbito bancario español de algunas entidades en concreto (Sabadell y CaixaBank) para evaluar su compromiso social en comparación con el requerimiento legislativo sobre su contenido al respecto; respecto a los distintivos, el estudio va a versar sobre por qué dichas entidades los han conseguido y qué méritos destacables a tenor de ello poseen.

Con toda esta información se busca realizar una aproximación a la realidad comprobando si los logros asumidos en este sector en políticas de igualdad han conseguido reflejarse en la realidad.

Palabras clave: desigualdad, ámbito laboral, igualdad, normativa, plan de igualdad, distintivo de igualdad, ámbito bancario, realidad.

Gender inequality continues to be a social, structural and labor problem affecting women. With a view to the latter, it should be noted that women continue to be affected by the glass ceiling, temporary and partial contracts. Companies as a whole play a very important role, and in their areas there are certain discriminatory situations such as the difficult access of women to high-ranking positions, or the difficulty of reconciling work and family life that affects them in most cases.

The work environment, therefore, is not exempt from this problem, which is why its prevention and consequent eradication must be a priority for the public authorities (Bermejo, 2022). To this end, regulations have been implemented with the aim of getting companies to implement tools to smooth out these inequalities, trying to create a safe and egalitarian work environment.

Some of these tools are the equality plans and the equality badge, the former will be analyzed in the Spanish banking sector of some entities in particular (Sabadell and CaixaBank) to evaluate their social commitment in comparison with the legislative requirement on their content in this regard; regarding the badges, the study will deal with why these entities have achieved them and what outstanding merits they have in this regard.

With all this information, the aim is to make an approximation to reality, verifying whether the achievements assumed in this sector in equality policies have been reflected in reality.

Key words: inequality, work environment, equality, regulations, equality plan, equality label, banking sector, reality.

2. INTRODUCCIÓN.

La igualdad es un valor recogido en la Constitución Española (CE), ésta en su Artículo 14 dispone “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (CE, 1978) y debe impregnar todo nuestro sistema. Además, en su Artículo 9.2 dispone que los poderes públicos deberán garantizar a tenor de sus competencias la igualdad efectiva y real entre los individuos.

Pese a la mejora en las últimas décadas, se tiene constancia de la escasa presencia que ha tenido la mujer en el ámbito laboral. Según destaca el informe realizado en 2020 sobre la igualdad de género presente en el mercado (economía, 2020), el empleo de las mujeres descendió respecto a 2019, aumentando el número de mujeres en paro. Se destacan ciertos condicionantes que influyen a las mujeres en este sentido como es la maternidad, impactando en las mujeres respecto al ámbito laboral de forma negativa, aunque está siguiendo una tendencia hacia la reducción del impacto. Su ocupación dentro de las empresas suele tener menos presencia en los niveles más altos o directivos, los cuales suelen ser ocupados por hombres.

Esta realidad ha reflejado que existe aún desigualdad, en concreto en el ámbito laboral hacia las mujeres por el hecho de serlo (economía, 2020). Con todo ello el poder legislativo ha realizado numerosos esfuerzos por seguir trabajando en conseguir una igualdad efectiva y real en la realidad, en la práctica. Para ello han hecho realidad diversas normativas desde la Ley Orgánica 1/2004 (BOE, LO 1/2004) pionera en la igualdad en la sociedad española, pasando por la Ley Orgánica 3/2007 (BOE, LO 3/2007) en la que se destacan dos preceptos, por un lado el Artículo 3 que establece el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y el Artículo 4 que dispone “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”. También encontramos legislación más reciente como el Real Decreto 901/2020 (BOE, RD 901/2020) entre otras.

Es en la Ley Orgánica 3/2007 (BOE, LO 3/2007) donde se encuentra la plasmación los Artículos 14 y 9.2 de la CE para la igualdad, y lo plasma expresamente destacando su objetivo de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer” (BOE, LO 3/2007) y con ella crece la importancia hacia los Planes de Igualdad como herramienta a disposición de las empresas para su evolución hacia la igualdad en sus instituciones el cual es actualmente obligatorio a tenor de ciertas características de las empresas.

Además de los Planes de Igualdad, se siguió evolucionando para erradicar la discriminación laboral y en 2010 se creó el Distintivo de Igualdad en la empresa. Se creó a iniciativa del instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad para ayudar al intercambio de prácticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral. El distintivo exactamente se trata de un símbolo o sello que pasan a tener aquellas empresas que desarrollan políticas de igualdad entre mujeres y hombres laboralmente (España, 2010).

El mercado es muy amplio, el Ibex en su caso está compuesto por 35 empresas, por lo que está formado por empresas de diferentes ámbitos e índole, pero uno que requiere de especial interés es el sector bancario ya que posee numerosos reconocimientos sobre igualdad, muchas entidades tienen el reconocimiento del Distintivo de igualdad y Planes muy actualizados (López, 2018).

A tenor de ello el objetivo de esta investigación va a versar sobre un análisis para comprobar si los logros que se destacan sobre igualdad en el ámbito bancario español se han reflejado o no en la realidad.

La metodología empleada para ello comienza con la observación del desarrollo legislativo sobre los Planes de igualdad y el contenido exigido, por un lado, de la mano de la comparación con dos ejemplos reales de dos bancos diferentes; y por otro, el análisis sobre por qué han sido otorgados los Distintivos a numerosos bancos, sobre qué medidas han incorporado y cómo han trabajado hacia la

igualdad. Todo ello bajo una contextualización actual del sistema bancario español hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

3. LA IGUALDAD EN EL SECTOR BANCARIO ESPAÑOL.

3.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL SECTOR.

Este epígrafe se va a centrar en realizar una contextualización por un lado sobre la situación de los bancos hacia la igualdad desde una perspectiva internacional en primer lugar, para después estudiar el estado sobre ello del sector bancario en España. Tras esta aproximación, se va a analizar el diagnóstico y contenido del Plan de Igualdad de los bancos Sabadell y Caixa Bank. Con todo ello se busca examinar la situación de la banca en relación con las medidas sobre este tema implantadas en dichas entidades y observar cuál es la situación en la que se encuentra este sector para las mujeres.

Para acercarse al contexto de la banca de forma general, cabe destacar que según el índice de Igualdad de Género de Bloomberg de 2022 las empresas en su conjunto están haciendo un esfuerzo en su enfoque para conseguir un entorno inclusivo en sus espacios de trabajo y ello lo están reflejando en la implantación de diversas medidas (Bloomberg, 2022).

Desde una perspectiva internacional, la diversidad se sitúa como un eje central en la consecución del éxito empresarial, según nos apunta el Estudio de diversidad de género del sector bancario europeo 2021 de *Boston Consulting Group* (ORH, 2021) nos muestra como aún los 50 bancos más considerables a nivel europeo les queda mucho camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad, de hecho la representación de la mujer sigue siendo muy baja, del 19% tan solo y sigue permaneciendo una brecha salarial, en el 75% de los bancos las mujeres siguen cobrando menos que los hombres y esto pasa incluso en el caso de pertenencia a los consejos de administración.

Las entidades bancarias están consiguiendo ciertos avances, ejemplo de ello es que actualmente hay más mujeres a cargo de la dirección de bancos centrales que nunca. Aun así, los datos recogidos en el informe del Foro Oficial de Instituciones Monetarias y Financieras destacan que solo hay un 14% de

presencia femenina en la alta dirección de bancos centrales, comerciales o fondos de pensiones desde la perspectiva internacional. Concretamente del estudio realizado en 335 entidades tan solo 46 están gobernadas por mujeres y para considerar que se ha conseguido un equilibrio las instituciones deberían tener una puntuación de 100. Es cierto que ha aumentado en 2 puntos respecto al año anterior, pero es una cifra que actualmente nos debe impactar. Algunos de los factores que se señala como inconveniente en estos últimos tiempos para conseguir esta igualdad han sido la pandemia y las guerras recientes (López G. , 2022).

Es la banca comercial la que peores puntuaciones ha recogido, en este sentido se apunta que tan solo hay un 30% de representación femenina en las juntas directivas y comités ejecutivos en estas instituciones. En la lista de bancos evaluada en el Índice de Equilibrio de Género de 2022 están Santander, BBVA y CaixaBank entre los 50 primeros (se clasifican según su puntuación de mejor a peor equilibrio conseguido en igualdad de género), aun así, Santander es la única entidad de éstas que cuenta con una mujer, Ana Botín, en la presidencia (López G. , 2022).

Por otro lado, desde un enfoque nacional, tenemos el informe de 2021 del Observatorio de la realidad financiera, nombre que conforma su diminutivo en las siglas Orfin, sobre las mujeres en el sector financiero “la inclusión como factor de competitividad”. En él se destaca que los bancos por supuesto están avanzando hacia la igualdad, en 1970 las mujeres aún ni siquiera podían abrirse solas, aun autorización de un hombre, una cuenta en el banco, en España, en 2021 la brecha salarial del sector bancario (15%) era inferior a la del resto de la economía en general (16,9%) a diferencia de la mayoría de los países de la UE, pero este avance no significa que se haya conseguido el objetivo. Siguen existiendo diferencias entre mujeres y hombres en las condiciones dispuestas en sus contratos laborales, siguen siendo las mujeres las contratadas a tiempo parcial (un 9,7% de mujeres respecto a solo un 2,3% de hombres), esto va de la mano de los roles sociales que afectan a las mujeres y reflejan que el cuidado de la familia y labores del hogar suelen conciliarlo las mujeres, siguen afectando por tanto esta tradicionalidad. Se refleja por otra parte un límite, un techo para las mujeres en conseguir un puesto más allá del de CEO de entidades de

servicios financieros, ocupando los hombres los cargos más altos finalmente (Orfin, 2021).

Esta problemática, a pesar de que la mente trate de buscar una justificación válida como la falta de formación o interés por parte de las mujeres, está directamente relacionada con el techo de cristal¹.

Miembros del consejo de gobierno del Banco de España como Soledad Núñez apunta la importancia de asentar la igualdad como objetivo prioritario en el sector financiero, destacan que sin contar con el papel de la mujer en los altos cargos se limita el talento, no se aprovecha y esto perjudica también a las empresas. Para ello destaca dos objetivos principales, mejorar la conciliación cambiando su visión a un tema no solo de mujeres si no de involucrar a los hombres, y por otro lado, la importancia de que pese a las mujeres acogerse a medidas que reduzcan su jornada por ejemplo, no supongan después un impedimento para que éstas lleguen a los escalones más altos en las empresas (Carvajal, 2021).

Por su parte Mónica Malo, directora de comunicación, relaciones externas y sostenibilidad de CECA (asociación bancaria) apunta que el problema principal se encuentra en los comités ejecutivos y en los departamentos de recursos humanos, marketing, administración y asuntos legales, y considera esencial para superar estos obstáculos que sean los líderes los que tomen la iniciativa hacia la diversidad de género en los puestos y en general en la empresa (Álvarez, 2021).

Según el estudio de sobre igualdad en los bancos europeos 2021 tan solo el 50% de los trabajadores afirman que sus bancos han trabajado en los programas sobre diversidad, y las trabajadoras por su parte sostienen que tan solo un tercio de ellas han podido beneficiarse de estos programas. Este estudio finaliza apuntando que, en el sector bancario en comparación con otros sectores, la discriminación y barreras profesionales hacia la mujer son mayores (ORH, 2021).

Con todo ello se observa la necesidad de actuación por parte de las empresas hacia la prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación laboral hacia las mujeres, no solo en este contexto actual, si no desde tiempo atrás. Esta

¹ Se entiende por *techo de cristal* las convicciones o normas sociales y no escritas que impiden a las mujeres llegar a puestos de alto cargo.

necesidad fue entendida por el poder legislativo lo que llevó a una normativa expresa sobre igualdad enfocada a trabajar en la incorporación de medidas en las empresas para trabajar y luchar hacia la igualdad, y se trata de lo que se expone en el siguiente punto sobre la normativa de los Planes de Igualdad y la evolución legislativa que ha ido teniendo lugar.

4. MARCO NORMATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

4.1. LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO.

Encontramos en esta primera Ley un primer acercamiento a los planes de igualdad siendo pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, en ella éstos se definen como las *“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”* (BOE, LO 3/2007). En esta Ley destacamos en su Capítulo III sobre *“Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”* el siguiente Artículo:

- Artículo 45: “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 más de doscientos cincuenta 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.” (BOE, LO 3/2007)

En este primer acercamiento donde se determina que es cuando hay más de 250 donde está la obligación legislativa de elaborar el Plan de Igualdad.

Además, se añade en su Artículo 47 la necesaria y obligatoria transparencia en la implantación del Plan de Igualdad para que los y las trabajadoras puedan informarse y conocer de buena manera todo sobre él.

En el Artículo 48 se establece que las empresas deberán acordar medidas específicas sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Por último, se ha de destacar el Capítulo IV Artículo 50 en el que se establecen distintivos para reconocer a las empresas *“que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”* (BOE, LO 3/2007) *“Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa”* (BOE, LO 3/2007). Además, estos distintivos solo se mantienen mientras se mantengan dichos criterios de lo contrario se retirarán.

4.2. REAL DECRETO 1615/2009 DE 26 DE OCTUBRE.

Este Real Decreto tiene por objeto desarrollar en profundidad los requisitos y condiciones del Artículo 50 establecido en la LO 3/2007 del 22 de marzo.

Cabe destacar que es el Ministerio de Igualdad quién constituirá una Comisión evaluadora para la concesión y evaluación del distintivo “Igualdad en la empresa” (nombre que adquiere dicho distintivo a partir de este Real Decreto).

Para la concesión se van a tener en cuenta determinados criterios como por ejemplo la *“proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad”*, *“la implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla”*, *el compromiso de la alta dirección con la consecución de la igualdad real y efectiva”*, *“la aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación,*

que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta”, “la aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta”, “la información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales” (Decreto, 1615/2020) que evaluará la Comisión y se tendrá en cuenta “la dimensión de las empresas y, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas” (Decreto, 1615/2009).

4.3. REAL DECRETO 6/2019 DE 1 DE MARZO.

Como se destaca en el primer punto de este apartado, la LO 3/2007 de 22 de marzo era una ley pionera en el desarrollo legislativo sobre los derechos de igualdad de género en España, pero en la práctica y pasado un tiempo no se vieron resultados significantes ni ilustrativos, por lo que tan solo “trató” de ser pionera, aunque sin éxito suficiente.

“Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales” (Real Decreto 6/2019). Es por ello por lo que se lleva a cabo la creación de este Real Decreto y se modifica la LO 3/2007 de 22 de marzo:

Se modifica en primer lugar el Artículo 45.2 que antes contaba con la siguiente información *“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta 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”* (BOE, LO 3/2007) y ahora dispone que esta obligatoriedad viene referida a las empresas de cincuenta o más trabajadores, y añade que *“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...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.” (Real Decreto 6/2019).*

Además, se crea un Registro de Planes de Igualdad de las empresas en el que las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes.

Por último, hay que destacar que en base a su dimensión empresarial éstas tendrán diferentes plazos para aprobar los planes de igualdad:

- 150-250: 1 año.
- 100-150: 2 años.
- 50-100: 3 años.

4.4. REAL DECRETO 901/2020 DE 13 DE OCTUBRE.

Este Real Decreto se creó para el desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad para indicar el procedimiento de negociación de los planes (plazo, procedimiento, competencias de la comisión negociadora), contenido de los

planes (diagnóstico de la situación, contenido mínimo de los planes, vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan, extensión de los planes), registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, base de datos central de convenio colectivo, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y por último la hoja estadística del Plan de Igualdad en el que se recoge todo lo que debe rellenar y cumplimentar las empresas (Decreto, 901/2020).

Como se puede observar hasta la evolución normativa ha ido destapando la necesidad de establecer Planes de Igualdad hasta en empresas con un menor número de trabajadores de los que se partía en principio.

Si observamos el número de pequeñas y medianas empresas (pymes) en España se destaca que en el mes de febrero de 2022 que hay un total de 2.925.224 (0-249 asalariados) respecto a 5.017 (250 o más asalariados) todo ello nos lleva a que la intención inicial de implementar los Planes simplemente para las empresas de más de 250 trabajadores, como ha demostrado la práctica y como puede verse en los números no supuso un cambio significativo en la consecución hacia la igualdad, es por ello que se destaca la necesidad de acoger a las pymes (como bien se hizo) para acercarnos a un futuro más prometedor e igualitario entre hombres y mujeres (España, Cifras pyme febrero, 2022).

5. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Los planes de igualdad vienen definidos en la Ley Orgánica 3/2007 como *“ un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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.”* (BOE, LO 3/2007). Para que un Plan de Igualdad se pueda considerar como tal habrá de ajustarse a lo dispuesto en la LO.

Para poder cumplir con ello debe adecuarse y elaborarse en torno a un conjunto completo de actuaciones teniendo en cuenta cualquier aspecto de la relación laboral debiendo abordarlos todos de forma integral y efectiva para así poder identificar y corregir las desigualdades presentes. Ciertamente es que estos aspectos no son estáticos por lo que el plan de igualdad debe abordarlos pensando en que se corresponden con aspectos del presente al elaborarse el plan pero que se pueda adaptar según su evolución teniendo en cuenta por tanto el dinamismo. Además, deberá contemplar las distintas fases y también deberá tener presente la realidad particular de cada empresa para adaptarse a ella, es decir, tiene que contemplarse con la finalidad de erradicar la discriminación existente en una empresa y además tiene que ser proporcional, razonable e idóneo. Solo así podrá ser útil a la hora de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la relación laboral. Es en este punto donde comprendemos por qué se elige el convenio como instrumento regulador de los planes ya que se realiza por los que conocen la empresa y su realidad (Monfort, 2007).

Es cierto que el Artículo 46 de la LO nos da unas nociones básicas acerca de lo que debe ser un Plan de Igualdad pero de su contenido apela a la libertad de los agentes sociales para determinarlo, es cierto que nombra materias abordables en el Artículo nombrado, como *“entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”* (BOE, LO 3/2007), pero esto no es un contenido de obligatorio cumplimiento, es decir, no tiene por qué contemplar todos estos aspectos y lo van a concretar los que negocien (Monfort, 2007).

Esto no quiere decir que haya arbitrariedad en los Planes de Igualdad (Monfort, 2007), la libertad debe ceñirse a las características de la situación discriminatoria a la que se hace frente y al contenido mínimo que establece el Artículo 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre (BOE, RD 901/2020):

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.

- c) Informe de diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como el diseño de indicadores para comprobar su evolución.
- g) Identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.
- h) Calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión o del órgano que se va a encargar del seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- k) Procedimiento de modificación para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir.

Es en ese mismo RD donde además del contenido mínimo anteriormente expuesto se hace referencia a la importancia que toma el diagnóstico de situación cuando hablamos del contenido de los planes (Igualdad., 2021).

El diagnóstico es la primera fase necesaria para la creación del plan y su importancia viene de la necesidad de identificar las desigualdades u obstáculos que cada empresa presenta hacia la igualdad efectiva. Sin este diagnóstico no sería posible alcanzar la igualdad ya que de él se desprenderán las medidas necesarias que deben adoptarse, la prioridad de aplicación y los criterios para evaluar el cumplimiento de dichas medidas (Mellado, 2020).

Dicho diagnóstico se va a referir a las siguientes materias, son las mismas hacia las que apuntaba el Artículo 46 LO:

5.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Es muy importante el papel que juega el empresario sobre la selección y contratación por ello han de seguirse ciertas pautas para evitar la desigualdad como por ejemplo revisar el contenido de las publicaciones acerca de las ofertas de trabajo para constatar que no recaen en discriminación por razón de género

o realizar preguntas personales e inapropiadas, siendo poco profesionales (Gómez, 2021).

En la selección y contratación se habrá de comprobar los ingresos y ceses en el último año, los criterios y canales utilizados en los procesos, el lenguaje utilizado, las pruebas realizadas, cómo se llevan a cabo las entrevistas (BOE, RD 901/2020)...

Este RD contempla ciertas preguntas que debe responder el Plan de igualdad y contenido que por lo tanto debe incluir:

“¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?”

¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?”

En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?”

¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?” (BOE, RD 901/2020).

5.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La finalidad es analizar en todos los niveles jerárquicos de la empresa la presencia de hombres y mujeres para comprobar que sea igualitaria. Se pretende evitar grupos de trabajo que sean meramente masculinos o femeninos, y así conseguir que estén equilibrados. Encontramos una doble perspectiva sobre la clasificación profesional (Gonzalez, 2021):

Por un lado, tenemos la clasificación objetiva, se centra en este caso de adoptar en el Plan de Igualdad las medidas necesarias con el fin de que a la hora de formar grupos de trabajo estos no caigan en discriminaciones y que estos grupos profesionales estén lo más equilibrados posibles por razón de sexo de los

trabajadores, aunque sí que es cierto que puedan existir en ocasiones causas objetivas que impida una constitución igualitaria de estos grupos.

Por otro lado, está la clasificación subjetiva, que ocurre cuando a un trabajador o trabajadora se le asigna a un determinado grupo de trabajo ya creado. Aquí se observa la importancia de haber realizado una clasificación objetiva correcta ya que si ello se cumple en la subjetiva no habrá problema.

En relación con este punto se establece que el Plan debe responder determinadas preguntas como, por ejemplo:

“ ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional SÍ/NO.*
- La segregación vertical SÍ/NO.” (BOE, RD 901/2020).*

La segregación ocupacional se refiere a la forma de discriminación que conlleva la asignación de tareas en el trabajo de forma estereotipada y como consecuencia impide que las personas por razón de su sexo puedan desarrollar otras tareas a las que normalmente se les atribuye por el hecho de ser hombre o mujer. Esta segregación puede ser horizontal cuando los trabajos que son “para hombres” están ocupados por éstos y los que son “para mujeres” están ocupados por éstas; y también puede ser vertical cuando jerárquicamente en las empresas los hombres suelen optar a pertenecer a puesto de alto rango y con mayor sueldo y las mujeres a los más bajos y con sueldo inferior (Mujeres, s.f.).

5.3. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Especial atención hay que realizar al Artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores por el que se dispone que *“Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y*

hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.” (BOE, RD 2/2015).

Con ello se pretende evitar sobre todo la discriminación vertical que hemos comentado en el punto anterior, es decir, se intenta evitar que sucedan las situaciones sobre discriminación a la hora de asignar un determinado puesto por cuestión de sexo. Para ello, en la promoción profesional se atenderá a circunstancias como los medios de difusión utilizados para hacer llegar la posibilidad de ese ascenso para ver si llega por igual a hombres y a mujeres, evaluar si la conciliación afecta igual o no a hombres y a mujeres, ver si hay diferencias por razón de sexo para acceder al puesto (Gonzalez, 2021)...

Es por ello que como apunta este mismo Artículo, los ascensos deben producirse conforme los dispuesto en convenio o en defecto atendiendo al acuerdo colectivo teniendo siempre presente la formación del trabajador, su experiencia, antigüedad... para así evitar este tipo de discriminación (Gonzalez, 2021).

Además, en las empresas hay que estar en continua formación, ya que el mercado es competitivo y dinámico, está en constante movimiento y para poder ajustarse a él hay que formarse. En cuanto a la formación habrá de tenerse en cuenta si los contenidos formativos son diferentes, si las horas de formación son o no las mismas en mujeres y hombres, los criterios utilizados para informar acerca de las citaciones formativas evaluando si llega igual a mujeres y hombres mediante los medios de divulgación de éstas que se utilizan (Gonzalez, 2021)...

Así pues, el RD 901/2020 dispone ciertas preguntas a las que debe contestar y contemplar el Plan de Igualdad como, por ejemplo, las siguientes:

“¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?.” (BOE, RD 901/2020).

5.4. CONDICIONES DE TRABAJO.

En este caso se trata de reunir datos sobre las condiciones de trabajo, en concreto se nombran algunas como, por ejemplo, la jornada laboral, el horario y distribución de los tiempos de trabajo, los turnos realizados, la remuneración, los sistemas de trabajo, los tipos de suspensiones y extinciones, las excedencias cogidas en el último año, el régimen de movilidad funcional y geográfica (BOE, RD 901/2020)...

5.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Lo importante de este punto es la conciliación y cómo compaginan la vida personal y familiar con la laboral (Gonzalez, 2021).

Para ello se centra en aspectos como por ejemplo los permisos y excedencias en el último año, las medidas que hay en la empresa en relación con la conciliación (BOE, RD 901/2020)...

5.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Para observar si esta infrarrepresentación se produce o no se desagrega la información acerca del reparto en los diferentes puestos por sexo lo que constituye la segregación vertical, y también habrá que atender a la horizontal (Gonzalez, 2021).

Para la vertical se centra en por ejemplo los datos relativos a la representación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, en los grupos y en los subgrupos... Además, se tendrán en cuenta los datos destacados en el ámbito de promoción profesional (BOE, RD 901/2020).

Para la horizontal se analizará el número total de mujeres y hombres en la empresa, en los grupos, en los puestos (BOE, RD 901/2020)...

5.7. RETRIBUCIONES.

La importancia de este punto la encontramos en el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en le que se dispone que *“El empresario está obligado 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.”* (BOE, RD 2/2015).

En este punto del diagnóstico el Plan de Igualdad tiene que atender a preguntas como:

“ ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?” (BOE, RD 901/2020).

5.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La base de este instrumento la encontramos en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, en la que se establece en su Artículo 7 que se trata de acoso sexual cualquier conducta tanto verbal como física de índole sexual con la intención o finalidad de atacar o ir en contra de la dignidad de una persona. (BOE, LO 3/2007). Por su parte el acoso por razón de sexo se trata de aquel que se lleva a cabo por razón del sexo de una persona creando con ello un entorno hostil contra su dignidad.

En este último punto, para acabar con la fase de diagnóstico se hacen preguntas tales como:

“ ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO. En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. SÍ/NO.*
- Acoso por razón de género. SÍ/NO.*

b) *¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.*” (BOE, RD 901/2020).

6. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DEL ÁMBITO BANCARIO.

Tras haber analizado la situación en la que se encuentra el sector bancario en España, se procede a examinar el contenido de los Planes de Igualdad de los bancos Sabadell por un lado, ya que es una entidad que tiene su plan actualizado y se pueden examinar con más rigurosidad en él las medidas y objetivos que actualmente tienen dispuestas; y por otra parte CaixaBank por ser un banco reconocido como el mejor banco de España de 2022 (por la revista Global Finance), evaluando su implicación en esta problemática (CaixaBank, Comunicación. , 2022).

Para evaluar su cumplimiento, se responderá a las preguntas que la normativa dispone que todo plan debe contener. Así pues, se podrá observar si simplemente buscan ceñirse a lo que la ley dispone o pretenden ir más allá con su implicación hacia la igualdad.

6.1. BANCO SABADELL.

El Banco Sabadell nace en el año 1881 de forma cooperativa, abriendo a partir de 1882, contando con una trayectoria de unos 140 años. Al inicio se trataba de un banco local, el cual se ha convertido en uno multinacional. Destaca por su adaptación a los desafíos empresariales, económicos y sociales. Con todo ello posee un Plan de Igualdad muy actualizado, de éste mismo año, cuyo contenido se va a proceder a examinar (Sabadell, Historia, s.f.).

En 2022 el Banco Sabadell (Sabadell, Noticias, 2022), puso en marcha su nuevo Plan de Igualdad (Sabadell, Plan de igualdad, 2022), en diagnóstico inicial previo destaca que esta entidad cuenta con equidad en la representación de hombres y mujeres en los puestos de trabajo, siendo así un 51,5% mujeres y 48,5% hombres, por lo que a tenor de la LO 3/2007 se encuentra entre los parámetros 40-50% del sexo menos representado que ésta dispone. Pero a pesar de ello, hay posiciones en la empresa formadas por más hombres que mujeres como

son los niveles más altos y de dirección, sobre todo, y otras secciones más feminizadas que en su caso corresponden a los niveles más bajos. Algo muy positivo de este Plan de Igualdad la elaboración de este diagnóstico de situación previo ya que es una forma muy importante de comprobar resultados, ver dónde tienen que centrarse para conseguir dichos objetivos y así poder avanzar hacia la igualdad.

En cuanto a los procesos de promoción profesional que tienen confeccionados entre los que se encuentran algunos dirigidos para fomentar la representación femenina. Por su parte, en este diagnóstico no se ha observado brecha salarial por razón de sexo en ninguna categoría, pero es cierto que, al estar las esferas más altas más masculinizadas, pertenecen a éstos los salarios más elevados.

Por otra parte, sobre la conciliación todo apunta a que son las mujeres las que normalmente se acogen a estas medidas, siendo claro reflejos de los roles de género tradicionales.

Para la prevención del acoso se ha dispuesto la necesidad de crear un Protocolo específico sobre Acoso.

En cuanto a la comunicación y lenguaje no se observa discriminación lingüística en los documentos pertenecientes a la entidad.

Como acciones específicas el contenido del Plan de igualdad de este banco establece:

Se crea la figura del responsable en igualdad. Para ello la persona designada deberá tener estudios de género y ayudará a la implantación del Plan en la empresa para evaluar y corregir las desviaciones que pueda observar. El responsable formará parte del organigrama.

Sobre la cultura organizacional y estratégica, se centrará en dar difusión al compromiso adoptado hacia la igualdad; en la página de acceso a los empleados se abrirá una pestaña dedicada exclusivamente al Plan de Igualdad para que todos los empleados puedan acceder a éste y a todas las medidas sobre igualdad; además se va a comunicar a todas las empresas con las que se relaciona este banco y que son proveedoras del Plan además de exigirles el uso

del lenguaje inclusivo en sus relaciones; por último se va a incorporar al apartado “Estado de información no Financiera” todo lo relativo a igualdad.

En cuando a la selección y contratación, en primer lugar se va a incluir en las ofertas de la empresa su objetivo hacia la igualdad; para poder ofrecer en estos procesos un enfoque sin discriminación se centrara en formar a las personas encargadas de seleccionar y formar al personal; además se informará a las personas que se inicien por primera vez en la empresa del Plan de igualdad y se les dará la formación necesaria en base a estos valores; por su parte, se asegurarán de que las empresas con las que colaboran incorporan procesos de selección y contratación basados en la igualdad también; por último se realizarán preguntas sobre conciliación e igualdad cuando tengan lugar salidas de las bajas voluntarias.

Para asegurar una clasificación profesional y promoción igualitaria se examinará de forma anual las ofertas internas sobre las promociones, las personas que se presentan para optar a dichos puestos... Para ello se analizará el procedimiento que se lleva a cabo para la promoción ya que en ninguna de las fases pueden tener cabida acciones discriminatorias; Denota especial importancia para asegurar la igualdad en los puestos de trabajo que cuando se lancen las ofertas se realicen acciones de discriminación positiva como imágenes o frases para que la parte infrarrepresentada en ciertos puestos se fijen en ellos y no existan puesto más feminizados ni masculinizados que otros; Por último se destaca el objetivo de identificar a mujeres con un gran potencial que puedan ocupar puestos altos de secciones masculinizadas y así formarlas para ello.

Sobre la formación y plan de carrera se incorporará a los planes de formación de cualquiera de los puestos un enfoque hacia la igualdad y no discriminación en los puestos de trabajo para prevenir la aparición de actitudes machistas. Para ello se va a trabajar con las y los trabajadores en las medidas que establece su consecución el Plan de igualdad; y con el personal de rango superior se enfocará a proporcionarles una formación continua en ello ya que poseen más responsabilidad. Todas estas formaciones estarán garantizadas tanto para las mujeres como los hombres, y los que se encuentren en una situación de excedencia podrán acceder a esta de forma online.

En cuanto a la representatividad para lograr que ésta sea igualitaria se va a incorporar con preferencia en puestos masculinizados a mujeres que cumplan los requisitos de ese puesto de trabajo y en los puestos más feminizados a hombres. Tienen un compromiso de conseguir que un 40% en la dirección sean mujeres y un 30% como directivas corporativas.

Acerca de la retribución el banco *“en caso de que sea necesario, hasta el 100% de la retribución fija anual (salario anual asignado) a las personas trabajadoras durante los períodos de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, permiso por cuidado del lactante, permiso maternal y permiso paternal”*. Además, contemplan aumentar la representación femenina en los rangos superiores del organigrama.

Sobre la conciliación, para que toda la empresa conozca las acciones específicas sobre ella se les informará del portal de igualdad en el que encontrarán la información necesaria, además los responsables van a difundir los derechos que tiene sobre conciliación la plantilla. Este banco va a evitar la realización de reuniones y formaciones fuera del horario ordinario. De hecho, el Plan hace hincapié en la flexibilidad horaria que va a proporcionar a sus trabajadores en caso de que tengan hijos menores de 14 años o familiares hasta segundo grado discapacitados o con una edad superior a los 65. Además, las personas que lleven en la empresa más de dos años podrán disfrutar de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses por temas de estudios o diversos asuntos personales. Por otra parte, va a considerar a las parejas de hecho registradas como un matrimonio a efectos de las ausencias que requieran. Por último, en caso de embarazo o periodo de lactancia (de un menor de 9 meses) no se producirán traslados lejos de su vivienda habitual para esa persona, protegiendo así la maternidad, hecho en caso de que su puesto de trabajo se encuentre lejos de su domicilio podrá pedir la embarazada un traslado temporal más cercano a éste.

Por otra parte, para la prevención del acoso se hará un trabajo de difusión a toda la plantilla del correspondiente Protocolo actualizado. Para ello será publicado y tendrán acceso al él para consultar cualquier duda.

En su trabajo contra la violencia de género facilitarán las medidas que aquellas mujeres que se encuentren en esta situación pueden solicitar, entre ellas encontramos: la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, la preferencia de llevar a cabo un traslado para la víctima en el caso de que así lo solicite, suspensión del contrato por tiempo determinado, ausencias y faltas justificadas por la situación en la que se encuentra la mujer, flexibilidad en la solicitud de préstamos tratando de que tenga una independencia económica mayor, e incluso puede suspender las cuotas de los pagos de los préstamos que tenga vigentes por 1 año.

En el caso de la salud laboral tendrán en cuenta las contingencias y riesgos que afectan por sexo, además de difundir el protocolo de riesgos durante el embarazo y lactancia. Podrán a disposición del personal el programa sobre bienestar psicológico, podrán ser atendidos por los problemas psicológicos que tengan (sobre todo este apartado se añadió debido a las situaciones que por el Covid-19 se vivieron por su alto impacto emocional como la pérdida de seres cercanos y el confinamiento domiciliario).

Por otra parte, en el Plan se presta atención al lenguaje inclusivo a la hora de comunicarse en la empresa por lo que se realizará una campaña publicitaria para concienciar sobre ello y va a actualizar los nombres de las funciones en la empresa para enfocarlo con un lenguaje neutro. Como objetivo publicitario enfocado hacia la igualdad se va a evitar las imágenes que contengan estereotipos y sean discriminantes.

Este Plan fue suscrito por el 100% de la representación legal de las personas que trabajan en esta entidad en el año 2022 y es uno de los más actualizados que se pueden encontrar en el sector bancario en España.

Por supuesto cabe destacar la importancia de su contenido, como se puede observar es extenso y completo, pero para ver si cumple los requisitos dispuestos legalmente hay que analizar si responde a las preguntas que la Ley establece para un correcto Plan de igualdad:

“¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación? Sí.

¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal? Sí.

En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir? Sí.

¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida? Sí.

“ ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa? Sí.

¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No. Sí.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

– La segregación ocupacional Sí/NO. Sí.

– La segregación vertical Sí/NO.” (BOE, RD 901/2020). Sí.

¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad? Sí.

¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género? Sí.

¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional? Sí.

En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados? Sí.

¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva? Sí.

¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? Sí.

¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? Sí. En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. Sí.*
- Acoso por razón de género. Sí.*

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.” (BOE, RD 901/2020). No especifica, pero se deduce que sí.

6.2. CAIXABANK.

La siguiente entidad financiera fue fundada en 1904 con la finalidad de fomentar el ahorro. Es el resultado del cambio o transformación de “La Caixa” a fundación bancaria en junio de 2014 por la Ley de Cajas de Ahorros y Fundaciones Bancarias de 2013 (CaixaBank, Historia, s.f.).

El Plan de CaixaBank no es tan actual como el anterior, data de 2020 con la finalidad de avanzar hacia la igualdad en esta empresa bancaria (CaixaBank, Plan de igualdad, 2020). Su intención es ir más allá de lo que por ley tienen la obligación de establecer, para ello además del Plan disponen de un Protocolo de Conciliación, otro de prevención y eliminación del acoso y por último uno enfocado a la igualdad en las parejas de hecho. En un principio en el Plan no se observa un diagnóstico previo sobre la situación, lo que el anterior banco sí que hacía y se considera especialmente útil e importante para saber en qué situación se encuentra la empresa y qué se consiguió avanzar en esta materia con el Plan anterior.

Sobre su contenido comienza con el objetivo sobre igualdad y responsabilidad social corporativa, pretende reflejar la no discriminación que tienen marcada en la cultura de la empresa, al igual que la igualdad de trato y oportunidades, para conseguirlo transmitirán estos valores a la empresa, se posicionarán

públicamente a favor de la Diversidad e igualdad y tratarán de eliminar los estereotipos existentes.

En cuanto a la comunicación, imagen y lenguaje usarán los medios de transmisión de información sin incluir tendencias sexistas ni discriminatorias incluyendo en todo momento el lenguaje inclusivo. Para ello han creado una guía de Comunicación igualitaria. Este objetivo se va a traducir en informar ampliamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación que disponen, pedirán a las personas que forman parte de la empresa que realice cualquier sugerencia que considere importante para tener estos objetivos en cuenta, se dará visibilidad a mujeres referentes... Es decir, todo un conjunto de medidas encaminadas a conseguir una comunicación basada en la igualdad.

Por su parte en lo relativo a la representatividad de mujeres y hombres apunta que en 2019 disponía de una plantilla equilibrada formada por un 55% de mujeres y un 45% de hombres. El siguiente objetivo que dispone este Plan para la entidad es conseguir un 43% de mujeres en los niveles de dirección, en 2018 éstas constituían un 39,9% y en 2019 un 41,3%. Para poder conseguir este objetivo transmitirán a la gente que trabaja en esta empresa las ventajas del trabajo conjunto de hombres y mujeres, sobre todo en los niveles más altos, fomentarán la participación del sexo más infrarrepresentado en los puestos de trabajo facilitando sobre todo a las mujeres alcanzar puestos en los que tienen poca representatividad.

Este Plan también pone en marcha el objetivo de que las políticas y procesos de selección sean igualitarias, incorporando para ello la perspectiva de género en todos los procesos. Esta medida es importante ya que este proceso en algunas ocasiones tiene lugar de la mano de empresas externas. Para ello se pondrá el foco en la estandarización de las plantillas que se siguen en estos procedimientos, siendo preguntas relevantes, objetivas y no sexistas. Para poder asegurarse de ello formará a las personas encargadas de la selección y contratación. Además de forma contractual se va a exigir a estas empresas que intervengan en esta entidad los mismos criterios de igualdad de oportunidades.

Por otra parte, para fijar las políticas de compensación, CaixaBank muestra transparencia en los criterios de fijación en la retribución de hombres y mujeres

en su Convenio Colectivo. Con ello persigue evitar la discriminación por razón de sexo en el salario. Ejemplo de ello es que no reducen el importe a percibir por razón de suspensión laboral por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda legal, las bajas a razón de ello ni por riesgo durante el embarazo o por lactancia.

En cuanto a los procesos de desarrollo y promoción tratan de conseguir nombramientos equilibrados de ambos sexos y tratar de que aquellas personas que accedan a puesto de alto cargo sigan contando con las medidas de conciliación que venían disfrutando. Por supuesto para ello se sigue incorporando la perspectiva de género en los procedimientos teniendo en cuenta datos objetivos como la capacidad y mérito. Para la comprobación de que este objetivo se cumple se realizarán evaluaciones de forma semestral sobre la tendencia a promocionar.

Sobre los planes de formación, su finalidad es potenciar la conciliación junto con la formación. Se incluye en este punto la formación en igualdad tan relevante a incorporar en cualquier aspecto de la entidad. Para ello se trabajará en aquellas habilidades en las que se observe mayor desequilibrio, se dirigirán actividades para ayudar a que específicamente las mujeres desarrollen su potencial. Por su parte, para la consecución de la conciliación además se optará por formaciones online.

Acerca del acoso sexual, laboral y por razón de género, como se ha destacado anteriormente esta entidad cuenta con un Protocolo específico para ello desde 2008 que se ha trabajado también en su actualización. Se realizará para ello formación específica para su prevención y se facilitará el acceso tanto a la plantilla ya establecida como a las personas que empiecen a formar parte de la empresa dicho Protocolo.

“¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación? Sí.

¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal? Sí.

En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir? Sí.

¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida? No se especifica.

“ ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa? Sí.

¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir: No se especifica.

– La segregación ocupacional.

– La segregación vertical.

¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad? Sí.

¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género? Sí.

¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional? Sí.

En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados? Sí.

¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva? Sí.

¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? Sí.

¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo?

Sí. En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. Sí.*
- Acoso por razón de género. Sí.*

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? Sí se hace referencia, pero en los casos de violencia de género, por lo que se entiende que lo contempla al ser este acoso una forma de ejercer dicha violencia” (BOE, RD 901/2020).

CaixaBank como se puede observar tiene un protocolo mucho más general que Sabadell. Es completo en cuanto a lo que dispone, pero cierto es que no incluye un diagnóstico previo en su documento lo que nos ayudaría a establecer una visión de la situación en la que se encuentra la empresa. Tampoco trabaja en las medidas más específicas en la consecución de los objetivos, en cómo va a trabajar la formación en igualdad por ejemplo o cómo es ese guion que se ha estandarizado para la selección y contratación.

Aun así, este Plan es el reflejo de su intención de mejora, y trabajo y constancia de conseguir avanzar hacia la igualdad y este esfuerzo se ha reflejado en un muy buen resultado en el *Gender Equality Index* en 2021 por su alta representación femenina en puestos de alto rango (CaixaBank, 2021).

7. EL DISTINTIVO IGUALDAD (DIE).

Además de los Planes de Igualdad, existen numerosas iniciativas para incentivar a las empresas a incorporar entre sus objetivos y tener siempre presente la Igualdad. Ejemplo de ello es el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) el cual se creó en 2010 a iniciativa del instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad para ayudar al intercambio de prácticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral (Igualdad, 2010).

El distintivo exactamente se trata de un símbolo o sello que pasan a tener aquellas empresas que desarrollan políticas de igualdad entre mujeres y hombres laboralmente. Este distintivo tendrá una vigencia de 3 años, pero se revisará el cumplimiento de las acciones y medidas en marzo de cada año mediante un informe de seguimiento que tienen que expedir dichas empresas. Una vez agotado este tiempo, pueden volverlo a solicitar por 3 años más en caso de seguir cumpliendo los requisitos (Igualdad, 2010).

Dentro de la Red que conforman las empresas que poseen el distintivo se encuentran aquellas a las que se les ha concedido por su gran trabajo en el campo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Los últimos datos que tenemos sobre ella es que esta red está formada por 168 empresas de diferentes sectores y tamaños. Para poder formar parte de esta Red, hay que pasar por un proceso que comienza con la participación en las convocatorias anuales que se llevan a cabo, puede participar cualquier empresa que tenga un enfoque y visión hacia la igualdad y que destaque por ello en todos los aspectos empresariales que maneje como en las condiciones de trabajo, en la organización de la entidad, en la publicidad que lleva a cabo... (Igualdad, 2010)

Lo que esta Red aporta a dichas empresas son formaciones a través de la propia interacción de las entidades que pertenecen a ésta y también con el Instituto de las Mujeres. Para ello se organizan Grupos de Trabajo con foros de debates, jornadas técnicas para compartir vivencias aportando cada una diferentes puntos de vista dando lugar a la creación de nuevas formas de promover la igualdad... (España, 2010)

El sector bancario tiene una gran representatividad en iniciativas por la igualdad en sus entidades, y varios de ellos cumplen lo requerido para este símbolo:

Por un lado, el Banco Bilbao Vizcaya Argentina S.A, (BBVA) obtuvo resolución para la concesión de este distintivo en 2011 y su última renovación tuvo lugar en 2021 (Igualdad, Red DIE BBVA, 2021). Esta empresa tiene un total según los datos de esta última actualización de 10.455 mujeres frente a 9.775 hombres empleados.

Como principales avances en igualdad y motivos por los cuales se le concedió y se le ha seguido proporcionando este distintivo han sido la “eliminación de sesgos inconscientes en los procesos y en generar mayor concienciación sobre los sesgos inconscientes” aplicando la regla de *Rooney* según la cual al menos la mitad de las personas presentadas como demandantes de un puesto de trabajo para puestos internos sean mujeres, además de insertar el lenguaje inclusivo en las ofertas y la formación en género de las personas encargadas de llevar a cabo las entrevistas; por otro lado destaca por visibilizar el talento femenino dentro de la empresa con su iniciativa *High Potential Women* igualando la representatividad femenina sobre todo en los puestos de rango más alto; además realiza su trabajo en iniciativas sobre igualdad de oportunidades de la mano de su campaña “*Work better, enjoy life*” sobre desconexión y eficiencia del tiempo empleado en trabajar; y por último despunta por sus medidas de difusión y sensibilización, ejemplo de ello es su trabajo en visibilizar a las mujeres que ocupan altos cargos.

El banco Sabadell S.A (Igualdad, Red DIE Sabadell, 2020), por su parte entró a formar parte de este distintivo en 2017 con una plantilla de 7.712 mujeres y 7.245 hombres.

Sus principales éxitos en materia de igualdad han venido de la mano por una parte sus medidas sobre conciliación y flexibilidad, dispone de una parte de la plantilla formada por 400 personas más o menos que teletrabaja y también cuenta con una gestora de conciliación; por otro lado, compensó la brecha salarial en 2018 y 2019; sus procesos de tanto de selección y promoción como

de desarrollo y formación son muy diversos y completos; además creó la *Red SWING (Sabadell Women Inspiration Group)*, una red interna formada por varias mujeres directivas para avanzar en la igualdad; por último además de estos avances internos, tienen compromisos externos como su adhesión a los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas.

El Banco Santander S.A, forma parte de este distintivo desde 2010 y su última renovación data del año 2020, su plantilla está formada por 12.674 mujeres y 13.873.

Los motivos por lo que se le concedió este distintivo son también diversos centrados, sobre todo en la inclusión en sus sucesivos Planes de Igualdad de una cultura fuerte que ha permitido fomentar el liderazgo femenino, propiciando también mejorar el acceso a mujeres a cualquier nivel de la empresa, sobre todo en aquello en lo que están infravaloradas; y por otra parte destacan sus valores sobre conciliación permitiendo en esta entidad una gran flexibilidad e innovación favoreciendo la eficiencia.

A Caixa Bank S.A, se le concedió este distintivo en el año 2014, esta entidad cuenta por su parte con 280 mujeres y 249 hombres en su plantilla (Igualdad, Red DIE CaixaBank, 2014).

Este banco destaca por su creación de la primera Comisión de Igualdad en 2010, la creación de su primer Plan de Igualdad también en este año y en 2017 su segundo, además de la instauración del Protocolo de Acoso en 2010. Algunos de los proyectos más importantes en su trabajo por la igualdad han sido: la difusión guía sobre comunicación igualitaria para incentivar la inclusión; por otro lado, el programa sobre diversidad de género, funcional y generacional *Wengage*; también realizó un programa sobre *Mentoring* femenino; y por último en esta entidad se celebra el mes de la diversidad de la mano de *webinars* sobre sensibilización de identidad sexual y de género.

Otra de las entidades bancarias que posee este distintivo es Caja Mar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de crédito desde 2016, cuya última actualización

data de 2021. Su plantilla está formada por 2.166 mujeres y 2.098 hombres (Igualdad, Red DIE Caja Mar, 2016).

Existen varios motivos por los que se le concedió este símbolo, algunos de ellos han sido los siguientes: se destaca el compromiso directivo con la igualdad; en 2006 se creó la primera Comisión de Igualdad de la entidad (actualmente se ha puesto en funcionamiento su III Plan de Igualdad 2020-2023); por la creación, actualización constante y aplicación de su Protocolo de prevención del acoso; la instauración del área de personas, igualdad y experiencia de empleados; ha establecido además una Oficina de Igualdad; por otro lado, destaca su trabajo sobre conciliación con su "Plan Concilia" y con un Catálogo sobre las medidas sobre ello de que dispone la empresa; ha trabajado también en la actualización del certificado "*Charter de la Diversidad*" (2019-2021); por último de forma externa también han invertido en igualdad, siendo participantes de la iniciativa "*Target Gender Equality*".

Otro de los bancos que posee este símbolo es ING Bank con sucursal en España desde 2011, cuya última renovación se produjo en 2021. Tiene en su entidad a 689 mujeres trabajando en ella frente a 834 hombres (Igualdad, Red DIE ING Bank, 2021).

Las principales razones por las que se le ha dotado de este reconocimiento han sido sus políticas flexibles sobre teletrabajo de forma indefinida, de las que más de 1.000 empleados forman parte; y su iniciativa Cuídate que en 2019 fue ganadora del premio MEES (saludable, 2019), se trata de acciones enfocadas a las distintas áreas de la empresa principalmente sobre salud y también con el fomento de la comunicación. Dentro de esta iniciativa se observan algunas más enfocadas a la igualdad como un ámbito de trabajo específico sobre embarazo y otro sobre servicio telefónico de asesoramiento psicológico (Street, 2019).

Por último, destaca el Deutsche Bank, siéndole concedido el distintivo en 2011 y cuya última actualización es de 2021. En esta entidad trabajan 1.185 mujeres y 1.095 hombres (Igualdad, Red DIE Deutsche Bank, 2021). Alguno de los motivos

más relevantes para su inclusión han sido la incorporación en los procesos de desarrollo de las mujeres como managers del *inclusive leadership* y *unconscious bias*; esta entidad además tiene como objetivo conseguir en 2025 un 35% de representatividad femenina en los cargos de *Managing Director*, *Director* y *Vice President*; Además destaca por su enfoque hacia el teletrabajo para poder compaginar la vida personal con la profesional, pudiendo solicitarlo y hacerlo 2 veces a la semana; ha trabajado además en medidas de conciliación eficaces y han instaurado la opción de elegir entre una jornada continua para aquellas personas que tienen a cargo hijos menores de 12 años; además no se tendrá en cuenta la reducción de jornada por parte de trabajadores y trabajadoras a la hora de solicitar y ser concedidos préstamos; por último sobre las excedencias han ampliado el plazo legal establecido a 3 años.

8. CONCLUSIONES.

Tras todo este trabajo y como cierre de este cabe, destacar que se ha realizado un gran esfuerzo legislativo entorno a la igualdad y su implementación en las empresas, una legislación bastante completa que sirve de ayuda a las empresas para dotarlas del enfoque que deben seguir sus objetivos y medidas. Ciertamente es el gran avance que supuso y supone tanto la implantación de los Planes de Igualdad, propiciando una igualdad cada vez más cercana en estas entidades, constituyendo así cada vez espacios más seguros para sus trabajadoras como el distintivo de igualdad que lo que produce es incitar a incorporar y trabajar en medidas de igualdad para su consecución.

Pero, pese al gran trabajo por parte tanto del legislativo como por parte de las entidades bancarias en su trabajo hacia un espacio igualitario libre de discriminación, todavía queda mucho en lo que avanzar para que esto sea real y efectivo. Esto se ve reflejado en las cifras sobre igualdad en el sector bancario español, ejemplo de ello es que siguen existiendo diferencias entre mujeres y hombres en las condiciones dispuestas en sus contratos laborales, siguen siendo las mujeres las contratadas a tiempo parcial (un 9,7% de mujeres respecto a solo un 2,3% de hombres) o el techo de cristal que limita a las mujeres a conseguir un puesto más allá del de CEO de entidades de servicios financieros, ocupando los hombres los cargos más altos finalmente (Orfin, 2021).

El resultado más destacable de esta investigación es que pese a los grandes avances que se han logrado de la mano de las herramientas anteriormente comentadas y sus respectivas medidas implementadas, la realidad sigue desvelando cifras en las que se refleja la desigualdad como hay dispuesto en la contextualización de la situación actual del ámbito bancario en torno a la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres. Estas entidades han sido ganadoras de numerosos premios y reconocimientos públicos por sus grandes labores por sus propuestas en esta materia como la concesión del Distintivo de Igualdad en la Empresa por parte de las entidades anteriormente enunciadas o, por ejemplo, la elección de CaixaBank como entidad líder europea en diversidad de género en 2021 (CaixaBank, Comunicación, 2021). Pero muchos de los objetivos que tienen dispuestos aún no se han visto reflejados en la realidad, tal y como demuestran los datos enunciados en la contextualización del sector bancario sobre igualdad actual español.

Algunas de las deficiencias observadas en los Planes de Igualdad analizados son por un lado, en el caso de CaixaBank la falta de realización de un diagnóstico previo, sin él es mucho más complejo analizar de la situación que se parte y establecer unos objetivos reales y claros hacia el futuro, si no se sabe dónde se encuentra dicha entidad en materia de igualdad ¿cómo saber dónde puede llegar y cómo establecer objetivos para ello?; por otro lado, un inconveniente importante que destacar es la generalidad en las medidas establecidas, desde mi punto de vista falta concreción sobre cómo específicamente se va a llevar a cabo cada objetivo establecido. Ambos factores, presentes en algunas de estas entidades pueden desfavorecer el cumplimiento de los objetivos. Otra de las deficiencias tras el análisis apunta a la falta de actualización por parte de muchas entidades bancarias en sus Planes, esto se traduce en un entorno sin la seguridad requerida, en incertidumbres ante ciertas situaciones.

Por último, es importante incidir en el dinamismo de la sociedad, de las relaciones y por tanto del entorno empresarial en el que se engloba el bancario, por lo que los Planes de Igualdad no pueden ni deben ser documentos de mero cumplimiento formal, que se realizan para cumplir con la ley, pero no por el fin social. Éstos deberían actualizarse y por supuesto cumplir con las medidas

dispuestas en la práctica bajo la comprensión de la necesidad de que existan herramientas como los Planes de igualdad.

El objetivo de este trabajo cabe recordar que es específicamente analizar la situación del sector bancario español actual sobre igualdad como se apuntó al inicio de éste, comparando la labor de dichas entidades en la materia y su reconocimiento respecto a su reflejo en la realidad para evaluar cómo han sido implementadas estas medidas y en qué resultados se han traducido. La finalidad es evaluar sus compromisos sociales en comparación con el requerimiento legislativo sobre su contenido al respecto; respecto a los distintivos para comprobar por qué dichas entidades los han conseguido y qué méritos destacables a tenor de ello poseen. Con toda esta información se busca realizar una aproximación a la realidad comprobando si los logros asumidos en este sector en políticas de igualdad han conseguido reflejarse en la realidad.

Recordado el objetivo y con todo lo expuesto, se puede sostener que es un sector que ha trabajado y trabaja hacia la igualdad con buenos resultados, pero aun por detrás de los objetivos a los que se pretende llegar actualmente, el techo de cristal por desgracia sigue limitando a la mayoría de las mujeres. Aun así, cualquier esfuerzo, por pequeño que sea ya es un avance y permanece para siempre ya no solo en sus entidades si no que impregna la sociedad, educando hacia la igualdad.

9. BIBLIOGRAFÍA.

Cifras pyme. Datos febrero 2022. (2022). Gobierno de España. [https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Cifras PYME/CifrasPYME-febrero2022.pdf](https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Cifras_PYME/CifrasPYME-febrero2022.pdf)

Vista de Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. (2020). Dialnet. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/5383/3803>

Monfort, G. F. (2007). *La negociación colectiva de los planes de igualdad.* *Revista de treball, economia i societat*, 45, 9-17.

Alicia Gonzalez Gomez. (2021). *La implementación del plan de igualdad en la empresa.*

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/21233/GONZALEZGOMEZALICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Glosario para la igualdad. (2005–2008). Inmujeres. Recuperado mayo de 2022, de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/segregacion-ocupacional>

Ministerio de Igualdad. (2021, enero). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.*

Ministerio de igualdad. (2022, febrero). *Bienvenida a la red de empresas con distintivo «“igualdad en la empresa”» (Red DIE).*

Invest in a more equal future. Bloomberg index. (2022). [https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/01/992304 GEI Booklet FNL.pdf](https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/01/992304_GEI_Booklet_FNL.pdf).

López, G. (2022, 2 mayo). Solo el 14% de las grandes instituciones financieras están dirigidas por mujeres. *Cinco Días.* Recuperado mayo de 2022, de

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/05/02/mercados/1651475727_372272.html

Observatorio de la realidad financiera. (2021, noviembre). *Informe en profundidad*. Consultado en: <https://orfin.es/>.

Carvajal, R. (2021, 14 noviembre). Sólo el 16,3% de los altos cargos de la banca son mujeres. *La Razón*. Recuperado mayo de 2022, de <https://www.larazon.es/economia/20211114/e43j76aubzcinhrkkje2j72dbm.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20ha%20avanzado%20mucho%20en,51%2C9%25%20en%202021>

Álvarez, P. (2021, 10 noviembre). El sector financiero necesita mujeres para ser más competitivo. *Cinco Días*. Recuperado mayo de 2022, de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/11/10/fortunas/1636564907_460820.html

R. (2021, 30 diciembre). *La banca, lejos de la igualdad de género*. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. Recuperado mayo de 2022, de <https://www.observatoriorh.com/diversidad-conciliacion-e-igualdad/la-banca-lejos-de-la-igualdad-de-genero.html>

Banco Sabadell S.A. (2022). *Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Recuperado de: [file:///C:/Users/User/Downloads/Planigualdad%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Planigualdad%20(3).pdf).

Banco Sabadell pone en marcha su nuevo plan de igualdad. (2022, 17 febrero). Sabadell Prensa. Recuperado mayo de 2022, de <https://prensa.bancsabadell.com/es/Noticias/2022/02/banco-sabadell-pone-en-marcha-su-nuevo-plan-de-igualdad>.

CaixaBank S.A. (2020, enero). *Plan de igualdad CaixaBank*. Recuperado de: https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/Imagenes/Personas/Plan_Igualdad_2020_CaixaBank.pdf.

CaixaBank, mejor entidad del mundo en igualdad de género. (2021, 27 enero). [Comunicado de prensa]. https://www.caixabank.com/comunicacion/noticia/caixabank-mejor-entidad-del-mundo-en-igualdad-de-genero-segun-el-indice-internacional-de-bloomberg_es.html?id=42583

Ministerio de igualdad. (2021, diciembre). *Red de empresas con distintivo «Igualdad en la empresa»* (DIE). <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/bbva.pdf>

DIE Banco Sabadell. (2020, diciembre). [https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha Banco Sabadell.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha_Banco_Sabadell.pdf)

DIE Santander. (2021, julio). [https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha Santander.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha_Santander.pdf)

DIE Caixabank. (2022, marzo). [https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha CaixaBank.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha_CaixaBank.pdf)

DIE Cajamar Caja Rural. (2021, octubre). [https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha Cajamar.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha_Cajamar.pdf)

DIE BBVA. (2021, diciembre). <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/bbva.pdf>

DIE Deutsche Bank. (2021, diciembre). [https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Deutsche Bank Ficha.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Deutsche_Bank_Ficha.pdf)

DIE ING Bank. (2021, diciembre). [https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha ING.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha_ING.pdf)

El plan wellbeing de ING, ganador de los Premios MEES 2019 en la categoría global. (2019, 29 noviembre). Talent Street. Recuperado mayo de 2022, de <https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2019/11/29/el-plan-wellbeing-de-ing-ganador-de-los-premios-mees-2019-en-la-categoria-global/3797/>

A. (2019, 20 noviembre). *Los secretos del plan wellbeing de ING.* Mi empresa es saludable. Recuperado mayo de 2022, de <https://miempresaessaludable.com/los-secretos-del-plan-wellbeing-de-ing/>

Historia Sabadell. (2021). Sabadell S.A. Recuperado mayo de 2022, de <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/sobre-el-grupo/historia.html>

CaixaBank, elegido Mejor Banco en España 2022 y Mejor Banco en Europa Occidental 2022 por la revista Global Finance. (2022, 13 abril). Comunicacion. Recuperado mayo de 2022, de https://www.caixabank.com/comunicacion/noticia/caixabank-elegido-mejor-banco-en-espana-2022-y-mejor-banco-en-europa-occidental-2022-por-la-revista-global-finance_es.html?id=43421

Bermejo, I. (2022, 8 marzo). *La desigualdad laboral de España, en cifras.* La Razón. Recuperado mayo de 2022, de <https://www.larazon.es/economia/20220308/6yrhoi5kpjfdnoklqrgn72rpz4.html>

Ministerio de trabajo y economía social. (2020). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo.* https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2020.pdf

López, J. F. (2021, 29 julio). *Amplitud de mercado.* Economipedia. Recuperado junio de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/amplitud-de-mercado.html>

Gender-Equality Index. (2022). GEI. Recuperado mayo de 2022:

<https://www.bloomberg.com/tosv2.html?vid=&uuid=a5913047-ea29-11ec-9c42-576249707879&url=L2xhdGFtL2Jsb2cvaW5kaWNILWRILWIndWFsZGFkLWRILWdlbmVyby0yMDIyLWRILWJsb29tYmVyZy1kZXN0YWNhLWxhLWRpdnVsZ2FjaW9uLWRILWRhdG9zLWFzZy8=>

CaixaBank reelegida 'Líder europeo en diversidad de género'. (2021).

Comunicación. Recuperado junio de 2022, de

<https://www.caixabank.com/comunicacion/noticia/caixabank-asset-management-reelegida-como-lider-europeo-en-diversidad-de-genero-por-citywire-es.html?id=43205>.

FUENTES LEGISLATIVAS:

BOE.es - BOE-A-1978-31229 *Constitución Española*. (1978). BOE.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

BOE.es - BOE-A-2007-6115 *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. (2007). BOE.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115&b=56&tn=1&p=20070323#a45>

BOE.es - BOE-A-2009-17432 *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»*. (2009). BOE.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-17432>

BOE.es - BOE-A-2019-3244 *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*. (2019). BOE.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

BOE.es - BOE-A-2020-12214 *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real*

Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (2020). BOE. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

BOE.es - BOE-A-2020-12214 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (2020b). BOE. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

