

Octubre de 2022

I Plan de Igualdad del Banco de España

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Índice

1	Introducción y marco legal.....	1
2	Definiciones.....	2
3	Concepto y contenido del plan de igualdad, partes que lo conciertan y ámbitos de aplicación del mismo (personal, territorial y temporal)	5
4	Informe de diagnóstico. Resumen de conclusiones del diagnóstico de la situación actual en el Banco de España.....	6
4.1	Condiciones generales.....	7
4.2	Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional	9
4.2.1	Selección.....	9
4.2.2	Formación	12
4.2.3	Promoción profesional	13
4.3	Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.....	14
4.4	Condiciones de trabajo.....	18
4.5	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral	20
4.6	Infrarrepresentación femenina.....	21
4.7	Prevención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual.....	22
5	Objetivos del plan de igualdad.....	22
6	Medidas ya adoptadas en Bde en favor de la igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral	22
7	Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, indicadores de evolución, seguimiento, dotación de medios y calendario de actuaciones.....	23
8	Seguimiento y evaluación.....	49
9	Vigencia.....	50
10	Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias en la aplicación del plan	51
10.1	Mediación.....	51
10.2	Arbitraje.....	52
	Anexo I: Protocolo contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual	53

1 Introducción y marco legal

El Banco de España es una Institución defensora de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que ha mantenido y mantendrá con el presente Plan, una política activa de protección de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, estableciendo mejoras sobre la protección durante las situaciones de nacimiento y cuidado de menor, flexibilidad horaria, inclusión de las parejas de hecho y protección a la familia. En este sentido, el Banco ha llegado a acuerdos con la representación de las personas trabajadoras para establecer condiciones que posibiliten compatibilizar la vida personal y familiar con el trabajo y desarrollo profesional, política que se ha visto potenciada en los últimos años con la incorporación de numerosos avances plasmados en los Convenios Colectivos suscritos.

Este compromiso al más alto nivel, se ha visto reforzado recientemente tanto por la suscripción del presente Plan, como por la firma por parte del Gobernador del Banco de España del Chárter de igualdad, diversidad, e inclusión del Sistema Europeo de Bancos Centrales (SBEC) y el Mecanismo Único de Supervisión (MUS). El Chárter es una declaración de los bancos centrales nacionales del Eurosistema, promoviendo la importancia de estos valores en nuestra institución, y se compromete a seguir realizando acciones para promover la paridad de condiciones. Asimismo, dicha declaración ha sido firmada por la presidenta del Banco Central Europeo.

El principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. A través del marco normativo y jurídico se ha permitido el desarrollo de las políticas de igualdad, que persigue el objetivo de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Este marco normativo se ha desarrollado en tres ámbitos y sus referencias más importantes, son en la actualidad:

Ámbito internacional:

1. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU y su importancia ha sido fundamental puesto que en ella se recogen los principios aceptados internacionalmente sobre derechos de las mujeres. La Convención no solo determina que en las leyes deban eliminarse las posibles discriminaciones contra las mujeres, sino que, además establece medidas para asegurarlo,
2. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre igualdad de remuneración (1951), sobre la Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981); sobre la protección de la maternidad (2000) y sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019).

Ámbito europeo:

El Tratado de Ámsterdam, en vigor desde 1999, amplía el tradicional principio de igualdad y no discriminación en materia salarial, reformulándolo de forma que prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Además, impone la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros.

A partir de este Tratado se empiezan a aprobar directivas que son de obligado cumplimiento y que aplican el principio de transversalidad al conjunto de acciones y políticas generales.

Ámbito estatal:

1. La Constitución Española de 1978 establece la promoción de la igualdad, tanto en su artículo 14, que recoge el principio de no discriminación por razón de sexo, como en su artículo 9.2, que incide en la importancia del cumplimiento de la igualdad y en la necesidad de que los poderes públicos promuevan esta igualdad de manera real y efectiva.
2. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, incorpora sustanciales avances, estableciendo derechos y beneficios a la maternidad y paternidad.
3. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada, entre otras normas, por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, introdujo importantes medidas para garantizar el establecimiento de políticas de igualdad sobre la base de la aplicación del principio de transversalidad. El artículo 45 de esa Ley Orgánica prevé la obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y establece la necesidad de elaborar un plan de igualdad en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.
4. Finalmente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, introdujeron nuevos requisitos formales en los planes de igualdad, así como nuevas obligaciones formales y materiales en esta materia.

2 Definiciones

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se detallan las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y en otras leyes que contienen previsiones en materia de igualdad:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, la derivada del nacimiento y cuidado de menor, de la asunción de obligaciones familiares y del estado civil.

- **Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas**

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.

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

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

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

- **Discriminación directa e indirecta**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

- **Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de orientación sexual toda conducta no deseada relacionada con la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias**

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recursos, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela judicial efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que hipotéticamente se hubiera podido producir la discriminación.

- **Familia monoparental**

Aquellas familias formadas por un solo progenitor/a que conviva con uno/a o varios/as de sus hijos/as menores de 18 años, que dependan de este/a por tener atribuida en exclusiva la persona trabajadora la guarda y custodia de los/las mismos/as.

- **Colectivo de especial vulnerabilidad**

Se considera colectivo especialmente vulnerable el de las personas trabajadoras con ascendientes o descendientes con grado de dependencia de nivel 2 o superior que convivan con ellos/as y estén a su cargo.

- **Presencia o composición equilibrada**

Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento.

3 Concepto y contenido del plan de igualdad, partes que lo conciertan y ámbitos de aplicación del mismo (personal, territorial y temporal)

Tal y como se indica en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (artículo 8, párrafo 1), los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen 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.

El presente Plan de Igualdad es la culminación de los trabajos previos llevados a cabo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Banco de España, siguiendo lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020.

Partes que conciertan el I Plan de Igualdad:

El I Plan de Igualdad del Banco de España se ha preparado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Banco de España, que ha acordado unas normas de funcionamiento interno.

Su composición es paritaria:

- a) Seis representantes del Banco de España.
- b) Seis representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal del Banco de España, en proporción a su representatividad en el Comité Nacional de Empresa (comité intercentros).

Las organizaciones sindicales firmantes del Plan son: SATBE, AGD, CCOO y UGT.

Ámbito personal: Su ámbito se circunscribe a la plantilla del Banco de España.

Ámbito territorial: Su ámbito territorial abarca todos los centros de trabajo del Banco de España situados tanto en Madrid como en las quince sucursales distribuidas por todo el territorio nacional (A Coruña, Alicante, Badajoz, Barcelona, Bilbao, Málaga, Murcia, Las Palmas de Gran Canaria, Oviedo, Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia, Valladolid, y Zaragoza).

Ámbito temporal: se especifica con detalle en el punto décimo relativo a la vigencia del Plan.

4 Informe de diagnóstico. Resumen de conclusiones del diagnóstico de la situación actual en el Banco de España

La normativa más reciente en materia de igualdad incorpora nuevas obligaciones que se recogen en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, así como su diagnóstico, definiendo este como un “proceso de toma y recogida de datos” que, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, “va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

El presente diagnóstico se ha realizado con una muestra de datos proporcionados por las distintas unidades y servicios involucrados, como la División de Administración de Recursos Humanos, la División de Organización y Planificación, la División de Selección, la División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna, así como el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Se han presentado, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, datos relativos a la situación en el Banco de España cerrados a 31 de diciembre de 2020. Dicho ámbito temporal se justifica en el hecho de que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad comenzó a realizar todos los trabajos encaminados a la emisión del informe diagnóstico y Plan de Igualdad una vez publicado el Real Decreto 901/2020 y tomando como ejercicio de referencia el año en el que se publicó el mismo (2020). Debido a la situación de pandemia sanitaria, en algunos de los apartados analizados se ha estudiado adicionalmente información de años anteriores o posteriores, ya que la excepcionalidad del año 2020 ha invitado a buscar perspectiva en otros años más estables.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las partes, tras haber concluido y valorado independientemente la fase de diagnóstico y examinar los documentos de trabajo que componen el mismo, convienen en trasladar al Plan de Igualdad el resumen del análisis llevado a cabo y de sus principales conclusiones, que quedan incorporadas al presente Plan, y que ha servido de referencia para determinar los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad y para articular, priorizar y determinar, de acuerdo a la normativa vigente, las medidas a implantar.

Con el objeto de enriquecer el diagnóstico para futuros planes de igualdad, las partes convienen en la necesidad de articular una medida dentro del presente Plan que concrete a futuro los datos a extraer y estudiar, tanto cuantitativos como cualitativos. Esta medida afectará a todas las áreas de diagnóstico con el objeto de ser racionales y eficientes en la petición de datos, para lo que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con la cooperación de los especialistas de cada área, determinarán cuáles son los datos que convendría extraer de una forma más ágil, para así poder estudiar en el futuro la evolución de los diversos aspectos.

Se incluye a continuación un resumen de las principales conclusiones alcanzadas en cada una de las áreas de diagnóstico expuestas en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

4.1 Condiciones generales

El Banco de España es el banco central nacional. A través de su Ley de Autonomía de 1994, culminó su proceso de configuración como responsable de la política monetaria, al tiempo que garantizó su independencia del Gobierno en el diseño de esa política. Además, su integración en el Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC) y Eurosistema, reforzó su papel protagonista y moderno en un marco europeo, participando activamente en la definición y ejecución de las diferentes políticas y funciones garantes de la estabilidad financiera y solvencia, supervisoras, monetarias, estadísticas, de sistemas de pago, de asesoramiento, de gestión de divisas y de servicios de tesorería encomendadas.

El Banco de España dispone de varias sedes en Madrid, si bien todas ellas conforman un único centro de trabajo a efectos laborales: el edificio principal, en la calle de Alcalá, 48, que alberga los servicios centrales del Banco, y otras sedes auxiliares, en la calle de Alcalá, 522 y en el Paseo de Recoletos, 17. Además, existe personal ubicado en la calle Ramírez de Arellano, 19 (sede del SEPBLAC) y en los dos edificios pertenecientes a IMBISA. Asimismo, cuenta con 15 sucursales (localizadas en A Coruña, Alicante, Badajoz, Barcelona, Bilbao, Las Palmas de Gran Canaria, Málaga, Murcia, Oviedo, Palma, Sevilla, Santa Cruz de Tenerife, Valencia, Valladolid y Zaragoza).

Funcionalmente, la sede central alberga los servicios centrales, y en ella se localizan los órganos rectores y el resto de las personas componentes de la Alta Administración. Por su parte, la sede auxiliar de la calle de Alcalá, 522, se reserva para diversas funciones operativas y de servicios generales. Otras sedes ubicadas en Madrid albergan distintos departamentos o unidades, ya sea porque el crecimiento de la plantilla ha hecho que el espacio en los edificios tradicionales no sea suficiente para todo el personal del Banco (caso de Recoletos 17), o porque la naturaleza de las funciones desempeñadas por dichos departamentos o unidades se desarrollan en estrecha colaboración con otros organismos con los que se comparte ubicación (caso de SEPBLAC e IMBISA).

Finalmente, las sucursales repartidas por el territorio nacional operan con entidades de crédito y ofrecen determinados servicios al público, como la operativa de efectivo, la recogida de billetes y monedas falsos o la suscripción de deuda pública, entre otros.

Según la Ley de Autonomía del Banco de España, sus órganos rectores son el gobernador, la subgobernadora, el Consejo de Gobierno y la Comisión Ejecutiva.

Adicionalmente, el Banco realiza sus funciones mediante sus direcciones generales y la Secretaría General.

- **Distribución a nivel global**

De los datos aportados se concluye que, a 31 de diciembre de 2020, el Banco mantiene una composición equilibrada (49,30 % hombres, 50,70 % mujeres), aumentando ligeramente la presencia de mujeres respecto a los datos del ejercicio anterior (49,77 % hombres, 50,23 % mujeres), evolucionando de forma progresiva en el período analizado.

- **Distribución atendiendo al tipo de contratación**

La contratación temporal en el Banco de España se sitúa por debajo del 14%. De los datos facilitados se extrae que el 41,94% de los contratos temporales corresponden a hombres y el 58,06% a mujeres, lo que pone de manifiesto una composición equilibrada en dicha distribución. La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad queda pendiente de analizar la distribución por cometidos de esta temporalidad, porcentaje de temporalidad, duración media, concentración por destinos, etc. Por lo que se establece una medida que permita obtener esa información y proceder a su análisis.

- **Distribución atendiendo a la clasificación profesional**

Órganos rectores: La composición de la Comisión Ejecutiva con derecho a voto, a diciembre de 2020, es de un 50% de mujeres y un 50% de hombres. En el Consejo de Gobierno la composición es de un 60% de mujeres y un 40% de hombres. La composición del Comité de Dirección es de un 33% de mujeres y un 66% de hombres. Respecto a la plantilla del Banco, se realiza el análisis en función del sistema actual de clasificación por grupos y niveles:

En relación a la estructura en función de los grupos profesionales:

Grupo directivo: la incorporación de la mujer a este grupo continúa, en términos generales, con una tendencia al alza. En general, las mujeres han pasado en todo el grupo directivo de un 47,41% del grupo en 2019 a un 47,97% en 2020.

En posiciones de Dirección de Departamento o Coordinación, se mantiene la misma composición que en 2019, con un 34,9% de mujeres en dichos puestos.

En las Jefaturas de División, la presencia de las mujeres ha decrecido ligeramente respecto a 2019, pasando de un 41,3% a un 39,8%.

En puestos de Responsables de Unidad ha aumentado significativamente la presencia de mujeres pasando de un 41,8% en 2019 al 47,5% en 2020.

En posiciones de Especialistas ha decrecido ligeramente la presencia femenina, pasando de un 46,1% a un 45,4%.

Finalmente, dentro del colectivo de personal con cometido de Técnico ha aumentado la presencia de mujeres pasando de un 52% en 2019 a un 53,3% en 2020.

En definitiva, en términos generales, en el grupo directivo, considerado en su totalidad, aumenta la presencia de la mujer.

Grupo administrativo: en estas posiciones aumenta la presencia de mujeres pasando de un 66% en 2019 a un 66,5% en 2020.

Grupo actividades diversas: en estas posiciones persiste una minoría de mujeres, que en 2020 constituyen un 10,8% del colectivo frente al 11% de 2019. Es una composición en la que se debe seguir trabajando ya que presenta una necesidad de equilibrio mayor, por lo que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se ha comprometido a articular en el presente Plan alguna medida que, respetando los principios generales de igualdad mérito y capacidad que fundamentan nuestros procesos selectivos, pueda servir para fomentar una mejor evolución del colectivo femenino en todos los grupos, incluido el grupo de actividades diversas.

En cualquier caso, con carácter general y para todos los grupos la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, considera necesaria la inclusión de una medida que permita ampliar la disponibilidad de los datos.

- **Distribución atendiendo a la edad y la antigüedad de la plantilla**

Entrando a analizar los datos concretos, si se considera la antigüedad en el Banco y la edad de la plantilla, su variación es de carácter inverso, es decir, a mayor antigüedad mayor es el colectivo de hombres. Por su parte, considerando la plantilla por tramos de edad, según descende la edad, la presencia de la mujer es mayor.

Conclusiones en condiciones generales:

- Existe una distribución global equilibrada de hombres y mujeres.
- Respecto a la distribución por grupos profesionales y niveles:
 - Existe una composición equilibrada a nivel global en el grupo directivo, si bien se precisa seguir fomentando las carreras de las mujeres en los niveles más altos del grupo directivo, concretamente en las jefaturas de División y las direcciones de Departamento.
 - El grupo de actividades diversas precisa de un mayor equilibrio en su composición, situación que se deberá armonizar con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
 - El grupo administrativo cuenta con presencia mayoritaria femenina.
- Existe una mayor presencia masculina entre las personas que ostentan la posición de Dirección General.
- Atendiendo a la clasificación por criterios de antigüedad y edad, se observa un aumento del equilibrio en los tramos inferiores a 60 años.
- De cara a una mayor desagregación para futuros diagnósticos del Plan de Igualdad, se considera necesario incluir una medida para la extracción de los datos, analizando qué datos son necesarios y cómo poder obtenerlos de la manera más ágil posible.

4.2 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

4.2.1 Selección

El Banco de España selecciona a su personal con el objetivo de incorporar a las/los mejores profesionales en sus ámbitos de especialidad, sin establecer por ello restricciones por razón de sexo, edad, origen étnico, creencias religiosas, orientación sexual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 bis de la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España y en el artículo 18 del Reglamento Interno del Banco de España, aprobado por Resolución de 28 de marzo de 2000, del Consejo de Gobierno (*"El personal del Banco de España será seleccionado respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y está vinculado al mismo por una relación de Derecho laboral"*). Recientemente, el Banco de España ha comenzado a conceder, en la medida de lo posible, determinadas adaptaciones de tiempos y medios en las pruebas a las personas aspirantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, según los contenidos de las Bases. El Banco publicita sus procesos externos, tanto para procesos fijos como de contratación temporal en la página web, y utiliza su intranet interna para publicar los procesos de selección de cobertura interna, las promociones verticales y cualquier otro proceso análogo destinado a personal del Banco.

Publicidad y difusión de las convocatorias de procesos selectivos

Los canales utilizados son:

Para los procesos de selección de cobertura externa, tanto para personal fijo como temporal, publicita sus procesos, con carácter general, en su web externa.

Para los procesos de selección de cobertura interna y las promociones verticales, se utiliza como medio de publicación la intranet del Banco, disponiendo de espacios específicos con diferente información relativa al proceso.

Para los procesos de movilidad horizontal, se publican en la intranet las vacantes del grupo directivo.

Finalmente, en el caso de necesitar perfiles muy específicos, se recurre de manera eventual a colegios profesionales, bolsas de empleo de universidades, etc. Con el objeto de garantizar una mayor difusión, se utilizan determinadas redes sociales de contenido profesional, así como anuncios escritos en el Boletín Oficial del Estado y periódicos de difusión nacional.

Definición, publicación y desarrollo de los procesos

La División de Selección del Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con las áreas de destino y el Departamento jurídico, realiza todos los trabajos necesarios para la puesta en marcha de los procesos de selección. Una vez definida la tipología de la cobertura (interna o externa), el alcance, los perfiles, requisitos, las pruebas a realizar y los criterios de valoración y ponderación de las mismas, se preparan las bases que, una vez aprobadas, son publicadas en los medios descritos anteriormente. Todo este proceso se realiza atendiendo a los principios de igualdad, mérito, publicidad y capacidad.

En este sentido, en el 2022 el Banco ha realizado una revisión y modernización de sus procesos de selección, reforzando determinados aspectos para general conocimiento de los aspirantes.

En lo referido al tipo de lenguaje de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha destacado la necesidad de profundizar en el uso inclusivo del lenguaje y reforzar este extremo planteando una medida al efecto.

Respecto al perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y sobre su formación en igualdad y detección de posibles sesgos

inconscientes de género, el Banco de España fomenta, en aquellos casos que por número de miembros del tribunal sea posible, la paridad en la composición de los tribunales, armonizada con el principio de especialidad por el que deben regirse. En caso de no ser posible obtener la pretendida paridad, se atiende al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, de tal forma que las personas de cada género no superen el 60%, ni sean inferiores al 40%.

En todos los tribunales existe una persona designada por el Comité Nacional de Empresa como representante legal de las personas trabajadoras.

La selección de los puestos de jefatura que pueden ser cubiertos mediante libre designación se puede realizar con la participación de equipos de preselección (paneles), compuestos por personas trabajadoras que ocupen un puesto de responsabilidad y con carácter general, en un

rol superior al del puesto a seleccionar. Recientemente, se ha establecido la previsión de que dichos paneles estén obligatoriamente compuestos por mujeres y hombres. En este tipo de procesos, no es preceptiva la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras.

En el ámbito de la formación en igualdad de género del personal que participa en los procesos de selección, en la actualidad el Banco está fomentando la formación en selección por competencias para aquellas personas de la propia división de Selección o personal de otras áreas, que participan o pueden participar en el proceso de forma general y en la fase de entrevista personal en particular. Esta formación incluye un apartado sobre los sesgos de género y su prevención. En cualquier caso, dentro de los trabajos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se ha señalado como conveniente articular medidas para realizar el seguimiento y potenciar la formación en igualdad de género, tanto para miembros componentes de tribunales de selección, como para los representantes de las personas trabajadoras existentes en dichos procesos.

Por último, indicar que se atienden de manera particular las especiales situaciones de candidatas embarazadas, cuidando siempre de estas casuísticas y facilitando la logística necesaria en función de cada escenario.

Análisis de los datos estudiados

Del análisis global de los procesos de selección para el personal fijo abiertos y resueltos en 2020, se desprende que se presentaron un total de 455 aspirantes, de los que 147 (un 32,31%) eran mujeres. De las 50 personas aprobadas, 24 (un 48%) fueron mujeres.

Respecto a los procesos abiertos en 2020 y que no habían concluido al momento de realizarse el análisis, el número de mujeres presentadas (1.170) supone un 48,83% del total de aspirantes (2.396).

A los procesos resueltos en 2019 se presentaron 3.648 personas, de las que 2.073 (un 56,83%) eran mujeres. De las 211 personas aprobadas, 102 fueron mujeres (un 48,34%).

Respecto a los procesos abiertos en 2019, las mujeres suponían un 57,7% de las personas presentadas.

Del análisis de los últimos procesos masivos convocados en el periodo 2015/2019 y resueltos entre los años 2017 y 2021, se puede concluir que hay un acceso, en términos generales, porcentualmente superior y equilibrado de las mujeres al Banco.

Conclusiones principales selección:

- Los medios utilizados para la difusión de los procesos son, con carácter general, variados, desde la web externa a la propia intranet, publicación en el Boletín Oficial del Estado, redes sociales, etc.
- Se estima la conveniencia de establecer una medida basada en un mayor fomento del uso del lenguaje inclusivo en la redacción de las bases, anuncios, y otros documentos de selección.
- Igualmente, se considera necesario establecer una medida con el objetivo de extender la formación en igualdad y prevención de sesgos inconscientes, tanto para miembros componentes de tribunales de selección, como para los representantes de las personas trabajadoras existentes en dichos procesos.

- En términos generales, para el personal fijo tanto en procesos abiertos y resueltos en los ejercicios 2019 y 2020, como en procesos masivos resueltos entre 2017 y 2021, hay un acceso equilibrado de la mujer a las candidaturas de los procesos, así como a la obtención de plazas en los distintos procesos selectivos.
- Sin perjuicio del proceso de modernización en curso de los procesos de selección, el Banco atiende en el desarrollo de los mismos a los principios inspiradores de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Debiendo fomentarse como principio inspirador el principio de celeridad en los procesos, tanto para su convocatoria como para su resolución, siempre supeditado a las coberturas y garantías necesarias para el adecuado curso del proceso.
- Se considera adecuado incorporar en las bases alguna mención que anime a aspirantes a presentarse fomentando la diversidad.
- En línea con otras áreas de diagnóstico, se ha determinado una medida por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la extracción de datos para futuros diagnósticos o Planes de Igualdad, con el objeto de ampliar a futuro los diagnósticos con estudios más desagregados e incluyendo otro tipo de procesos de interés como podrían ser los temporales.

4.2.2 Formación

Según los datos disponibles, se ha realizado un análisis de la formación desde una perspectiva basada en los datos del número de mujeres y hombres que han accedido a ella.

En 2020, las mujeres han aumentado su presencia en las distintas tipologías de formación ofrecida.

- En la formación de catálogo, se han aportado los datos mostrando los registros por persona, independientemente de los cursos realizados por cada una de ellas. En total se han realizado 1.526 acciones formativas participadas por mujeres, (53,39%) frente a 1.332 acciones formativas participadas por hombres. En el año 2019 la participación de las mujeres en horas totales de formación fue inferior, representando un 47,01% de las totales (33.850,75 horas de un total de 72.012,09 horas).
- En la formación basada en experiencias similares al juego, han participado 269 mujeres frente a 139 hombres.
- En formación externa, en los datos se han incluido solo quienes han finalizado en 2020 la formación. El número de asignaciones a hombres (42) supera ligeramente al de asignaciones a mujeres (36).
- En el programa de inglés, se han aportado los datos de aquellos dados de alta en alguna modalidad. Concretamente, han participado 829 mujeres frente a 645 hombres.

Sin perjuicio de que el ámbito del análisis se circunscribe al ejercicio 2020, también han sido analizados datos sobre la formación externa del 2021, y datos de participación por bloques y tipos de formación. Estos datos se han incorporado al diagnóstico y de los mismos se deduce principalmente que en todos los tipos de formación de 2021 existe una distribución de participación muy equilibrada entre ambos géneros. Del análisis de las solicitudes de formación externa por rol, se concluye que: (i) en los roles con responsabilidad en la gestión de equipos, el porcentaje de acciones formativas realizadas por mujeres es mayor que el porcentaje de representación del grupo en plantilla y (ii) en los roles sin responsabilidad en la gestión de equipos, se observa que para cometidos de especialista y técnico el porcentaje de acciones

formativas realizadas por hombres es mayor que el porcentaje del grupo en plantilla, mientras que en el grupo administrativo, de nuevo, las acciones formativas realizadas por mujeres superan en porcentaje su representación en el grupo.

Formación específica en igualdad

Respecto a la formación específica en igualdad, en 2021, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha recibido formación en igualdad. Ésta Comisión considera necesarias, además de las acciones continuadas de difusión del presente Plan de Igualdad entre la plantilla, establecer medidas para la formación en esta materia específica para toda la plantilla en general, y para aquellas personas con responsabilidad en la gestión de equipos en particular.

Respecto a la adopción del lenguaje no sexista en los documentos formativos se ha solicitado en los trabajos desarrollados en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad potenciar el uso en los materiales formativos de fórmulas neutras, o lenguaje no sexista, por ello las partes articularán medidas en el presente Plan para avanzar en este objetivo.

De cara a futuros análisis de diagnóstico se profundizará en una extracción de datos más desagregada, incluyendo aquellos datos que la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad considere ilustrativos a tal fin.

Conclusiones formación:

- En relación con la formación, se ha acordado establecer una medida que impulse la posible automatización y extracción de los datos, con el objetivo de obtener informes diagnósticos más desagregados.
- Se considera conveniente incluir formación específica en materia de igualdad.
- Se considera necesario facilitar el acceso y la información respecto a la formación externa a las personas durante las bajas por riesgo de embarazo, suspensión por cuidado de menor, lactancia e incapacidad temporal.
- El acceso de la mujer a la formación de catálogo y externa es equilibrado.

4.2.3 Promoción profesional

Del estudio de los datos obtenidos en relación a la promoción profesional, en función del grupo de procedencia y del tipo de promoción se concluye que:

- Dentro del grupo del personal directivo, y excluidos los resultados de los procesos de promoción vertical reglada, en 2020 han promocionado un total de 208 personas, 118 hombres (56,73%) y 90 mujeres (43,27%). En Madrid han promocionado 202 personas, de las que 115 son hombres (56,93%) y 87 son mujeres (43,07%). En Sucursales han promocionado 6 personas, de las que 3 (50%) son hombres y 3 (50%) son mujeres.
- En el grupo de Actividades Diversas han promocionado 12 personas, de las que 9 son hombres (75%) y 3 son mujeres (25%). De este grupo de Actividades Diversas, en Sucursales han promocionado 3 personas (2 hombres y una mujer).
- En las promociones verticales, incluyendo la promoción externa, que afectan al grupo administrativo y parte del grupo directivo (cometido de técnico, niveles del 14 al 12) la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad contó con datos relativos al último proceso de promoción vertical reglada realizado en 2020, que fue el correspondiente a 2018.

En dicho ejercicio promocionaron 78 personas aprobadas con plaza que se distribuyeron en 54 mujeres y 24 hombres.

- Respecto a las promociones/ascensos convocados y resueltos por procedimiento de libre designación, existe también un reparto equilibrado entre personas de ambos sexos (17 mujeres y 18 hombres).

No obstante, lo anterior, el Banco de España tiene como objetivo continuar fomentando el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres y sus colectivos. Por ello, y en el marco de las medidas contenidas en su Plan Estratégico, ha desarrollado recientemente un programa, que está en su primera edición, dirigido a mujeres encuadradas en el grupo Directivo.

Sin perjuicio de que la formación no es el único factor evaluado en el estudio del personal susceptible de promocionar, el Banco de España considera la formación como uno de los factores adicionales que deben ser tenidos en cuenta por ello en los procesos de promoción vertical reglada en vigor, se incluyen temarios, fases de autoestudio, en los que el Banco facilita el material formativo.

Conclusiones promoción:

- En línea con otras áreas de diagnóstico, se considera conveniente establecer una medida con el objetivo de posibilitar la automatización en la obtención de datos sobre todos los tipos de promoción, para su análisis. Incluyendo aquellos datos que permitan el estudio conjunto vinculación de la promoción con otro tipo de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar adicionales a las ya estudiadas como la reducción de jornada, excedencias por cuidado de hijos/as, adaptaciones o ampliaciones horarias, flexibilidades, etc. para poder analizar el impacto que las diferentes medidas de conciliación pudieran tener sobre las promociones.
- En términos generales, en los procesos de promoción vertical y en los de promoción a propuesta el número de mujeres y hombres promocionados es equilibrado.
- Se propone adoptar como principio inspirador la celeridad en el desarrollo de los procesos de promoción; dicho principio estará sujeto a la cobertura y cumplimiento de todas las fases del proceso.

4.3 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, señala la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos no solo iguales, sino de igual valor, constituyendo la igualdad retributiva por trabajos de igual valor uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, su artículo 3 establece que el principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes elementos: el registro retributivo, la auditoría retributiva y el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

- **Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo**

Clasificación profesional

La clasificación profesional actual del Banco de España se estableció en el Plan de Reclasificación, Encuadramiento y Promoción aprobado como Anexo al Convenio Colectivo del año 1990.

Según dicho Plan, las personas trabajadoras del Banco de España quedan encuadradas en tres grupos: personal directivo, personal administrativo y personal de actividades diversas (en adelante, GD, GA y GAD, respectivamente), y dentro de cada grupo se establecen diversas funciones y cometidos. A su vez, cada grupo se divide en diferentes niveles retributivos, sin que la posición retributiva de cada nivel sea distinta para hombres y mujeres.

No existen rangos, ni bandas salariales dentro de dichos niveles, y se asigna la retribución en función de tablas salariales. Por esta razón, y atendiendo a la estructura retributiva tipo del Banco, no puede existir una asignación salarial diferente por el hecho de ser hombre o mujer.

El sistema en el que se inspira el registro retributivo, aparte de su fundamentación jurídica, se sustenta en nuestro sistema de grupos y niveles, que enriquece las decisiones adoptadas en diseño organizativo y política retributiva.

La no existencia de rangos salariales y la estructura por niveles de retribución garantiza y refuerza el principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, asegurando que se cumple la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, lo que ocurre cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas y 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 son equivalentes.

Valoración de puestos de trabajo

Conforme al artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la valoración de los puestos de trabajo de la empresa es uno de los componentes necesarios para la realización del diagnóstico de la situación retributiva, en el marco de la auditoría retributiva. Esta valoración ha de realizarse puesto por puesto, analizando para todos ellos la concurrencia de los distintos factores analizados. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado una herramienta de “Valoración de puestos de trabajo”.

Dado que durante la fase de diagnóstico previa a la negociación del presente Plan de Igualdad no se contaba con esta herramienta, el Banco de España ha realizado dicho análisis conforme a metodología propia, basada en su sistema de clasificación profesional estructurado por grupos y niveles. Tras ponerlo en conocimiento a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se establece una medida para estudiar la posibilidad y la viabilidad a futuro de realizar la valoración conforme a la nueva herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- **Registro Retributivo**

Partiendo de la estructura de la clasificación profesional, se ha realizado un análisis retributivo combinado: por un lado, un estudio del salario, complementos salariales y percepciones extra salariales agrupados por idéntica naturaleza; por otro lado, un estudio de posible brecha salarial

en función de la media y mediana de las retribuciones totales y, finalmente, un estudio individualizado de determinados conceptos retributivos que por su naturaleza requerían un análisis más pormenorizado.

Se ha analizado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el registro retributivo correspondiente a 2020, aplicable a todo el personal del Banco de España, incluyendo a las personas que desempeñan cometidos en la alta administración, tal como indica la normativa vigente.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha estudiado también algunos conceptos retributivos de forma individualizada y ha convenido una agrupación de los mismos en 19 campos para mejorar la elaboración del registro retributivo y su posterior análisis.

Se indican a continuación las principales conclusiones y el resultado de la auditoría retributiva en atención a la naturaleza laboral de la retribución o percepción.

Las retribuciones de Gobernador y Subgobernadora, son fijadas por el ministro de Economía y Hacienda, a propuesta del Consejo de Gobierno del Banco. Las Cortes Generales son informadas de dicho régimen retributivo. Dichas retribuciones están reflejadas en el portal de transparencia del Banco de España.

En todos los casos, tanto a nivel desagregado como agregado, se han realizado las correspondientes justificaciones de cualquier situación de disparidad, que en todos los casos que han sido analizados en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad han sido explicadas por justificaciones de origen objetivo y razonable.

- **Análisis de apartado salario**

En esta sección se incluyen los conceptos que son estrictamente salario, tanto para la plantilla (salario base), como para las personas que desempeñan altos cargos (sueldo).

Media: La media del salario efectivo presenta dos diferencias superiores al 25%, ambas en el grupo de Actividades Diversas, justificadas por jubilaciones y nuevas incorporaciones, que desaparecen al estudiar la media salarial equiparada (datos anualizados).

Mediana: No existen diferencias superiores al 25% en el plano salarial, ni en la mediana efectiva ni en la equiparada.

Conclusiones: Teniendo en cuenta que todas las personas trabajadoras que están encuadradas en un mismo nivel, tienen el mismo salario, con independencia de que sean hombres o mujeres, estas diferencias están justificadas por motivos objetivos y razonables. Por ello, queda acreditada la equiparación salarial en el apartado de salario.

- **Análisis del apartado de complementos salariales**

Una parte de los complementos pertenecen a la tabla salarial y son comunes a todas las personas trabajadoras encuadradas dentro de cada nivel, con independencia de su género.

El resto de conceptos tienen una naturaleza diversa (antigüedad en el Banco, situaciones ad personam, destino, etc.), no relacionada con el género de la persona que lo percibe. Se ha analizado también el concepto de gratificaciones establecido en la normativa laboral interna, con la información facilitada y analizada desglosada (medias estadísticas) por grupo y nivel entre

mujeres y hombres. La parte social indica su interés en disponer de mayor desglose, considerando el Banco que la información analizada es adecuada.

Al calcular la media de complementos salariales efectivos se detectan tres diferencias superiores al 25%, que se justifican por diferencias de antigüedad, jubilaciones e incorporaciones a lo largo del ejercicio.

Conclusiones: Con los datos analizados por la Comisión Negociadora, no existe discriminación salarial entre hombres y mujeres, ya que las diferencias detectadas en el apartado de complementos salariales están adecuadamente justificadas de manera objetiva, al basarse en personal que no ha cubierto el periodo anualizado de un año, como en el caso de jubilaciones, altas a mitad de ejercicio, etc.

- **Análisis de percepciones extra salariales**

Este epígrafe incluye las percepciones no salariales, es decir, todas las retribuciones que el Banco abona o imputa a su plantilla y que no tienen una relación directa con el trabajo desempeñado.

Se trata de importes abonados o imputados por circunstancias personales o familiares. O tienen carácter indemnizatorio o su percepción es solicitada de forma voluntaria por la persona trabajadora. En todo caso, se abonan o imputan con independencia del género.

La aparición de diferencias en este apartado no implica necesariamente una desigualdad retributiva.

Conclusiones: Todas las desviaciones se justifican por las diferentes circunstancias personales o familiares de las personas trabajadoras, sin que quepa atribuir diferencias discriminatorias entre el colectivo de hombres y mujeres.

- **Análisis de retribuciones totales y posible brecha salarial**

En este apartado se estudia media y mediana de las retribuciones totales, y se observa que solo en el nivel 7 del grupo de Actividades Diversas existe una diferencia superior al 25%, tanto en la media efectiva como en la equiparada. Tales diferencias están justificadas objetivamente por diferentes complementos de antigüedad en un grupo de 17 empleados.

Con los datos analizados por la Comisión Negociadora, no existe discriminación salarial entre hombres y mujeres, ya que las diferencias detectadas están adecuadamente justificadas de manera objetiva, al basarse en personal que no ha cubierto el periodo anualizado de un año, como en el caso de jubilaciones, altas a mitad de ejercicio, etc.

- **Auditoría retributiva**

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en su sección 2. artículo 7 que *“La auditoría retributiva enmarcada en el Plan de Igualdad tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la*

transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.” Así mismo, desarrolla en su artículo 8 el contenido de dicha auditoría.

Para ello, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de Género del Ministerio de Igualdad, ha publicado recientemente la herramienta de “Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género”.

Dado que durante la fase de diagnóstico previa a la negociación del presente Plan de Igualdad no se contaba con esta herramienta, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ha procedido a realizar una auditoría salarial propia y detallada del registro de salarios, y conviene la necesidad de establecer una medida para estudiar la posible adaptación y viabilidad, considerando la singular estructura retributiva del Banco, de ajustarnos para futuras auditorías a los formatos de la nueva herramienta acordada en la mesa de diálogo social y publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Conclusiones finales sobre la valoración de puestos de trabajo, el registro retributivo y la auditoría retributiva

Se ha realizado un exhaustivo análisis estadístico usando la media y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales, tanto a nivel efectivo como equiparado (importes anualizados para el personal del Banco que no hubiese completado un año completo, por cualquier razón, en el fichero histórico de nómina del ejercicio 2020).

- Del examen global del mismo y la revisión de las medias y las medianas de las retribuciones totales en función del género, se concluye que, el Banco de España, en función de los criterios de clasificación profesional vigentes, cumple de manera transversal y completa con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, el análisis de las diferencias superiores al 25% encontradas responde a situaciones con una justificación objetiva y razonable.
- Del análisis de las retribuciones totales en función del género, se desprende igualmente que, en el Banco de España, existe igualdad retributiva entre hombres y mujeres en todos los grupos y niveles, en atención a su actual sistema retributivo basado en dichos factores.
- Dado que las herramientas de “Valoración de puestos de trabajo” y “Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género” se han publicado durante el segundo trimestre de 2022, no ha sido posible adaptar los datos trabajados a dichos modelos consensuados. Se establece como medida estudiar la viabilidad y posible adaptación futura a dichos formatos, considerando la especial estructura retributiva del Banco, y su estructura de clasificación profesional en grupos y niveles.

La vigencia y periodicidad de los resultados de la auditoría retributiva se vinculan a la vigencia del presente Plan de Igualdad.

4.4 Condiciones de trabajo

En lo referido a jornada y horarios, se ha estudiado por la Comisión Negociadora la distribución de las diferentes jornadas y horarios en el Banco, existiendo en términos generales una composición equilibrada de las mujeres que hacen uso de los que más favorecen la conciliación, como pueden ser los horarios intensivos o los flexibles a jornada partida. También se ha detectado un mayor porcentaje femenino en el colectivo de personas trabajadoras con ampliación horaria de 35 a 40 horas semanales, al ser una circunstancia que se da

principalmente en el grupo administrativo, donde la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha decidido incluir este apartado de jornada y horarios dentro de las medidas del Plan que van orientadas a optimizar la recogida de datos, en la seguridad de que un mayor detalle podría permitir conclusiones más específicas.

En cuanto al número de horas extraordinarias realizadas en el año 2020, se observa que pese a existir un reparto equilibrado de la plantilla, los hombres realizan más horas extraordinarias y las mujeres utilizan más la compensación en tiempo.

El Banco ha establecido una política de desconexión digital con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Por otra parte, dentro de su normativa de seguridad informática, el Banco establece el uso de los medios y equipos para fines estrictamente profesionales.

En cuanto a las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, el enfoque de la prevención es neutro, considerando que el objetivo de la actuación preventiva es la mejora de las condiciones de seguridad y salud de toda la plantilla independientemente de variables como género, puesto de trabajo, nivel o función, edad, tipo de contratación etc. No obstante, sí existen condicionantes específicos que se abordan con perspectiva de género en situaciones de embarazo, así como condicionales ergonómicos, que obligan a medidas preventivas específicas.

El régimen de movilidad funcional y geográfica está estipulado en el Anexo del Convenio de 1990, Plan de Reclasificación, Encuadramiento y Promoción, donde se detalla una movilidad funcional prevista para todos los Grupos Profesionales del Banco, así como un régimen de traslados y movilidad geográfica, tanto entre las propias Sucursales del Banco, como con los Servicios Centrales.

En lo referido a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como a la inaplicación de normas convencionales, no se ha producido ninguna de dichas medidas en los últimos 3 años.

En cuanto a los sistemas de trabajo y, en concreto, al teletrabajo, el Banco de España, tiene aprobadas unas Políticas de Teletrabajo, que mejoran el programa piloto que se estableció en 2017 y abordan las nuevas exigencias establecidas por la Ley 10/2021 de 9 de julio sobre Trabajo a Distancia.

Conclusiones condiciones de trabajo:

- Existe un acceso equilibrado del personal a los horarios intensivos y flexibles que más fomentan la conciliación.
- Se produce una mayor participación de la mujer en los pactos de ampliación horaria suscritos.
- Si bien el enfoque de la prevención de riesgos laborales es neutro, se establecen medidas preventivas a todos los niveles con perspectiva de género, para aquellas situaciones particulares ligadas a embarazo y a nacimiento y cuidado de menor.
- Se solicita por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a futuro, un análisis de datos más desagregado en materia de horarios, incorporando departamentos u otras

unidades organizativas, que permita profundizar en el análisis de las necesidades organizativas con mayor concreción.

4.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral

El personal del Banco de España puede acogerse a las numerosas medidas de conciliación que se recogen tanto por la legislación general como en su normativa laboral interna.

En la intranet del Banco de España (BDENRED) existe un espacio específico de conciliación, al que puede acceder el personal en activo para conocer las condiciones de las citadas medidas, información sobre las mismas y los accesos directos para solicitarlas. A ello hay que añadir la información que se proporciona a través de correos internos y de agentes informadores como pueden ser, por parte del Banco, el Centro de Atención al Empleado y la unidad de Relaciones Laborales, respectivamente. Por parte de la representación de las personas trabajadoras, además de las labores propias de información y asesoramiento a la plantilla, se remiten comunicaciones de carácter informativo en materia de conciliación y otras afines.

Medidas de conciliación analizadas

Reducciones de jornada por tipo:

Existe una diferencia importante entre el personal que disfruta de una reducción de jornada (en 2020 un 87,60% fueron mujeres, frente a un 12,40% de hombres). En 2019 el porcentaje de mujeres fue menor (un 85,53%).

Del análisis del porcentaje de reducción solicitada se puede concluir que no solo las mujeres acuden más a esta medida de conciliación (hombres 12%, mujeres 87%), sino que también utilizan un mayor porcentaje de reducción.

En cuanto a otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, tales como flexibilidades horarias y adaptaciones de jornada concedidas, también son solicitadas mayoritariamente por mujeres, si bien los porcentajes entre ambos sexos no son tan dispares como en el caso de la reducción de jornada, puesto que en ambos casos casi se alcanza la proporción 40%-60%:

- Del total de flexibilidades sin distinguir entre las diferentes modalidades (las recogidas en los Convenios Colectivos de 2007, 2008-2010 y el resto): hombres un 38%, mujeres un 62%.
- Del total de peticiones de adaptación de jornada prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: hombres 41,7%, mujeres 58,3%.

Con el objetivo de profundizar en estos análisis y establecer líneas de actuación efectivas, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad conviene en establecer una medida que profundice en la información, incluyendo datos más desagregados como el número de personas que conforman la base sobre la que concurren los criterios para solicitar las diferentes flexibilidades, o ampliar con información adicional la información sobre las adaptaciones de jornada.

No obstante, a partir de los datos obtenidos se deduce inequívocamente que hay que continuar avanzando en el fomento de la corresponsabilidad por parte de los progenitores distintos a la madre biológica, siendo necesario un cambio social que solo puede ser promovido con iniciativas de sensibilización a la plantilla.

Para ello se proponen varias medidas que se apuntan en las conclusiones del presente apartado y que se detallan en el apartado 7 del presente plan de igualdad.

Conclusiones ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral y familiar

Del análisis de este apartado se ha concluido la conveniencia de adoptar determinadas medidas que son las siguientes:

- Se propone desde la Comisión Negociadora, a futuro, el estudio de la evolución de cada una de las medidas de conciliación con perspectiva de género analizando su grado de utilización actual, si son aplicables a todos los colectivos y en caso de no serlo cómo afecta a cada uno de ellos. De esta forma se podría contar, para futuros diagnósticos, con un modelo de datos desagregados que permita evaluar el impacto de dichas medidas sobre la plantilla en función de diversos parámetros. Para ello, y para que sirva para futuros diagnósticos, se estudiará un sistema de extracción de datos desagregados más automatizado, que permita profundizar en estos aspectos y en función de los parámetros que acuerde la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.
- Creación de un espacio de igualdad, fácilmente accesible, y creación de un buzón de correo destinado a este fin.
- Compromiso de informar trimestralmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de cualquier procedimiento judicial que las personas trabajadoras pudieran instar en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, así como de su resolución judicial firme.
- Otras medidas a incorporar por la vía de la negociación colectiva:
 - Poder fraccionar tres de los cinco días de asuntos particulares, en fracciones del 50% de la jornada media diaria.
 - Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la excedencia por cuidado de menor de 3 años y por cuidado de familiar.
 - Eliminación de la incompatibilidad de disfrutar de manera consecutiva días de vacaciones, asuntos particulares y otros permisos.

4.6 Infrarrepresentación femenina

El colectivo de la plantilla donde se da una situación de infrarrepresentación femenina más acusada es en el grupo de Actividades Diversas, en el que las empleadas de género femenino representan el 10,8% del total de plantilla.

En la representación sindical de las personas trabajadoras en 2020, es mayoritaria la presencia masculina tanto en cuanto a integrantes de comités y asamblea, como en los cargos representativos de los mismos, si bien existen diferencias entre unos sindicatos y otros.

4.7 Prevención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual

Durante 2019 y 2020 no se ha recibido en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ninguna denuncia o consulta sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual.

El Banco de España ratifica su tolerancia cero hacia todo tipo de acoso, incluido el acoso sexual, por razón de sexo, y por razón de orientación sexual. En este sentido, se incluye como anexo al Plan de Igualdad un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual que pretende prevenir, detectar y erradicar este tipo de conductas, en caso de producirse.

5 Objetivos del Plan de Igualdad

Teniendo en cuenta las conclusiones reflejadas en el diagnóstico de situación, se establecen como objetivos a cumplir con el presente Plan de Igualdad los siguientes:

- Afianzar el compromiso de la Dirección y de todas las personas trabajadoras del Banco de España de respetar los principios de igualdad de manera transversal en toda la organización.
- Trabajar en la transmisión de los valores de igualdad a todos los niveles tanto internos como externos, incrementando esta cultura a nivel organizacional.
- Fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y, en concreto, en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Seguir trabajando en el objetivo de una presencia equilibrada entre ambos géneros en el ámbito del Banco de España, en los distintos grupos profesionales y cometidos.
- Fomentar el equilibrio en la corresponsabilidad en el reparto de las obligaciones familiares y en el acceso equiparado a las medidas de conciliación.
- Potenciar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Proteger a aquellas personas pertenecientes a colectivos que se consideran de especial vulnerabilidad, como las mujeres víctimas de violencia de género o las personas con discapacidad, y otros colectivos que pudieran ser considerados especialmente vulnerables, así como seguir trabajando en las medidas de protección de la maternidad y paternidad.

6 Medidas ya adoptadas en BdE en favor de la igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral

Como se ha indicado en la introducción, el Banco de España ha adoptado e implantado ya, por iniciativa de la Institución o a través de la negociación colectiva, una serie de medidas que mejoran lo establecido por la legislación general con medidas que facilitan y permiten la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Las medidas actualmente existentes en esta materia no han sido acordadas en el marco del presente Plan de Igualdad, sino que se recogen en la normativa laboral interna del Banco de España; a modo de ejemplo, son las que se recogen a continuación: medidas como permisos retribuidos, permisos sin sueldo, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, flexibilidades de jornada, etc. Asimismo, existe un procedimiento de prevención del acoso laboral o mobbing.

7 Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, indicadores de evolución, seguimiento, dotación de medios y calendario de actuaciones

Se incluye el siguiente cuadro resumen, con las medidas concretas fruto del diagnóstico analizado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Banco de España, en el que se establece el plazo de ejecución de la medida, calendarización, la prioridad de implantación de la misma, medios humanos y materiales requeridos.

A continuación del resumen se adjunta una ficha por cada medida detallando los indicadores de evolución adoptados por las partes.

Respecto al calendario de actuaciones, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad conviene en adoptar las fechas de ejecución aquí acordadas, aunque podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar, alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Se considerará como fecha de comienzo de los trabajos el día de la publicación del presente Plan de Igualdad.

Cuadro resumen de medidas adoptadas tras el diagnóstico, con detalle de plazo de ejecución y prioridad de implantación.

Plazo de ejecución	Prioridad
Inmediata tras publicación	Muy alta
6 meses tras publicación	Alta
12 meses tras publicación	Media
18 meses tras publicación	Baja
24 meses tras publicación	Muy baja

Eje	Nº	Medida	Plazo de ejecución	Prioridad
Sensibilización, formación, capacitación	1	Divulgación Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso Sexual en nuevas incorporaciones	Inmediata	Muy Alta
Sensibilización, formación, capacitación	2	Difusión Plan y Protocolo Acoso Sexual a la plantilla	Inmediata	Muy Alta
Sensibilización, formación, capacitación	3	Facilitar el acceso a información de oportunidades profesionales y formación durante determinadas situaciones	12 meses	Media
Sensibilización, formación, capacitación	4	Fomento del uso del lenguaje inclusivo en documentos formativos	12 meses	Media
Sensibilización, formación, capacitación	5	Prevención del acoso sexual, medidas formativas	12 meses	Media
Sensibilización, formación, capacitación	6	Realización de acciones formativas en igualdad para toda la plantilla y participantes de los tribunales	18 meses	Baja
Recogida de datos de diagnóstico	7	Completar datos para el seguimiento del Plan y futuros diagnósticos	12 meses	Media
Selección	8	Preferencia en la contratación de género menos representado	6 meses	Alta
Selección	9	Uso del lenguaje igualitario e inclusivo en procesos de selección	6 meses	Alta
Selección	10	Composición paritaria en tribunales	3 meses	Muy Alta
Selección	11	Introducir cláusulas en las Bases que fomenten la diversidad en las candidaturas	6 meses	Alta
Comunicación	12	Revisar lenguaje inclusivo en web externa, intranet corporativa y normativa laboral del Banco de España que se apruebe en el futuro	24 meses	Muy baja
Comunicación	13	Creación en intranet corporativa de un espacio de Igualdad	12 meses	Media
Comunicación	14	Creación de buzón de correo electrónico para recibir sugerencias o comentarios por parte de la plantilla	3 meses	Muy Alta
Comunicación	15	Inclusión de preguntas sobre igualdad de género en encuesta de clima bianual	6 meses	Alta
Comunicación	16	Uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones internas	18 meses	Baja
Registro retributivo	17	Estudio de la conveniencia de la posible adaptación a los formatos y plantillas del Ministerio de Igualdad en registro retributivo	12 meses	Media
Valoración de puestos de trabajo	18	Estudio de la conveniencia de la posible adaptación a los formatos y plantillas del Ministerio de Igualdad en valoración de puestos	12 meses	Media
Desarrollo	19	Estudio de las misiones internacionales con perspectiva de género	12 meses	Media
Medidas de conciliación	20	Disfrute en dos fracciones horarias cada uno, de tres días de asuntos particulares	Antes 31/12/22	Alta
Medidas de conciliación	21	Aumento de reserva de puesto de trabajo en excedencia por cuidado de menor o familiar	Antes 31/12/22	Alta
Medidas de conciliación	22	Eliminar incompatibilidades existentes entre días de vacaciones y permisos establecidos en nuestra normativa	Antes 31/12/22	Alta
Información	23	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad sobre demandas o resoluciones firmes judiciales en materia de conciliación	3 meses	Muy Alta

El presente cuadro supone un breve resumen visual de las medidas que, a la luz del diagnóstico efectuado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, precisan una mayor prioridad en su ejecución, así como los tiempos estimados de ejecución de las mismas.

A continuación, se muestra una ficha resumen de cada una de estas medidas, en las que, de acuerdo a la normativa, ambas partes convienen en establecer unos indicadores que permitan determinar la evolución de la medida, situación que será analizada individualmente en las reuniones de seguimiento posteriores a la firma del presente Plan de Igualdad.

Igualmente, se realiza una identificación individualizada de, no solo los medios humanos y materiales que se precisan para su consecución, sino una clara identificación de las áreas afectadas en cada medida y las obligaciones que asumen en relación a las necesidades de preparar informes para documentar las reuniones de seguimiento y evaluación de las medidas.

Las presentes medidas tendrán una vigencia paralela y conexa a la vigencia del Plan de Igualdad, es decir, una vez completadas y en atención a su naturaleza, se podrá en cada caso evaluar por la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad: (i) establecer nuevas medidas alternativas y conexas, (ii) hacer un seguimiento de las mismas y prorrogarlas, (iii) realizar una posible reformulación de las mismas (iv) su extinción, al haberse completado exitosamente y no tener mayor recorrido temporal.

EJE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Medida 1: Divulgación Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo a nuevas incorporaciones

Objetivo	Sensibilizar al personal de nueva incorporación sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación, dando visibilidad a las políticas de igualdad en el Banco de España.
Descripción de la medida	Para todas las nuevas incorporaciones se ofrecerá en los programas de acogida y en los planes de formación información sobre el Plan de Igualdad y las principales medidas acordadas en cada uno de los ámbitos de actuación.
Plazo de ejecución de la misma	Inmediatamente, a contar desde el momento en que entre en vigor el Plan de Igualdad.
Priorización de la misma.	Muy Alta.
Órgano responsable de implementación	Unidad de Gestión y Atención al Empleado, unidad de Relaciones Laborales y unidad de Formación.
Indicadores de evolución de la medida	Se confirmará a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad que en todas las nuevas incorporaciones se está facilitando a las personas trabajadoras la normativa de Igualdad en el Banco.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	En la primera reunión trimestral que se convoque tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del mismo recibirá un informe con las adaptaciones realizadas y la confirmación de que en todas las nuevas incorporaciones se está facilitando a las personas trabajadoras la normativa de Igualdad en el Banco.
Medios materiales y humanos	Personal de RRHH e integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

EJE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Medida 2

Difusión del Plan de Igualdad y Protocolo contra el Acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual

Objetivo	<p>Comunicar a toda la plantilla la aprobación del Plan de Igualdad, su contenido, el Protocolo contra el Acoso sexual por razón de sexo y de orientación sexual, y los objetivos a los que nos comprometemos.</p> <p>En la comunicación se referenciará el correo electrónico de sugerencias que se articule para recoger las sugerencias de la plantilla en materia de igualdad. Igualmente, y una vez esté creado, se dará difusión al espacio de igualdad en la intranet corporativa.</p>
Descripción de la medida	<p>Se articularán las medidas de difusión necesarias para que la totalidad de la plantilla conozca el alcance y contenido del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual: en las publicaciones internas del BdE, así como los espacios dedicados a Igualdad en la intranet corporativa y vías de comunicación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>
Plazo de ejecución de la misma	<p>Una vez esté suscrito el Plan de igualdad tendrá carácter inmediato la difusión de éste. Una vez esté creado el espacio de igualdad en la intranet, se dará difusión al mismo.</p>
Priorización de la misma	<p>Muy Alta.</p>
Órgano responsable de implementación	<p>División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna.</p>
Indicadores de evolución de la medida	<p>La División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna realizará un informe destinado para la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad conteniendo un listado de todas las acciones de comunicación realizadas, con detalle del grado de desarrollo de las pendientes.</p>
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	<p>Periódicamente, en las reuniones trimestrales, la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad será informada del índice de avance en la citada medida y acciones llevadas a cabo hasta el momento.</p>
Medios materiales y humanos	<p>La División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna, Departamento de Sistemas de información y miembros componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. No existe necesidad de apoyo externo o soporte de medios materiales adicionales para la ejecución de la presente medida salvo la creación de un buzón de correo electrónico.</p>

EJE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Medida 3

Facilitar acceso a información sobre oportunidades profesionales y a la formación al personal durante las bajas por riesgo de embarazo, suspensión por nacimiento y cuidado de menor, lactancia e incapacidad temporal

Objetivo	Se pretende conseguir que las situaciones descritas no impliquen una merma al derecho inherente de las personas trabajadoras a la promoción profesional y la movilidad.
Descripción de la medida	Se explorarán las posibilidades técnicas para facilitar al personal del Banco durante las bajas por riesgo de embarazo, suspensión por nacimiento y cuidado de menor, lactancia e incapacidad temporal, el acceso a: (i) a información de las oportunidades profesionales internas, (ii) la formación, (iii) las oportunidades de movilidad, para que puedan optar a las mismas, en caso de tener interés, en igualdad de oportunidades que el resto de la plantilla, siempre dentro de las posibilidades permitidas por la normativa de seguridad informática del Banco. En el caso de incapacidad temporal y baja por riesgo de embarazo, siempre que la realización de la formación sea autorizada por el médico de atención primaria por ser compatible con la situación.
Plazo de ejecución de la misma	Doce meses desde el momento en que entre en vigor el Plan de Igualdad.
Priorización de la misma	Media
Órgano responsable de implementación	División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna, y Departamento de Sistemas de Información.
Indicadores de evolución de la medida	Reuniones con SSI en orden a posibilitar el acceso de este personal mediante vías que aseguren el mantenimiento de la seguridad informática.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.	A los 12 meses tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento del mismo recibirá un informe sobre el índice de avance en la citada medida, documentándose en él las actuaciones llevadas a cabo mediante un cuadro de seguimiento con los hitos, fechas previstas y estado de ejecución de las mismas.
Medios materiales y humanos	Personal de la División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna, y componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, con apoyo del departamento de SSI.

EJE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Medida 4

Fomento del uso del lenguaje igualitario e inclusivo, en los programas formativos

Objetivo	Revisar con perspectiva de género el lenguaje y contenidos de los manuales de promoción vertical y de los programas formativos de elaboración propia. El mismo requerimiento deberá cumplirse en los materiales proporcionados por las entidades colaboradoras en la elaboración de los materiales formativos.
Descripción de la medida	Se pretende normalizar el uso de lenguaje inclusivo en el material formativo que el Banco de España pone a disposición de su plantilla como contribución al logro de una realidad laboral equilibrada entre hombres y mujeres, libre de sexismo y posibles discriminaciones.
Plazo de ejecución de la misma	Doce meses. A contar desde el momento en que entre en vigor el Plan de Igualdad.
Priorización de la misma	Media.
Órgano responsable de implementación	División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna.
Indicadores de evolución de la medida	A los doce meses, desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, la División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna deberá presentar un informe destinado a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad conteniendo un listado de aquellos cursos, seminarios o ponencias organizadas por el Banco de España tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, en los que se hayan adaptado los materiales formativos a lenguaje inclusivo, y de los requerimientos efectuados a proveedores de formación sobre el mismo tema. Dicho informe deberá contener un indicador de evolución del análisis de la medida, numérico de 0 a 100, para indicar el índice de cumplimiento del Banco, que se determinará en este caso por la fórmula: (número de cursos de Formación adaptados a lenguaje inclusivo / número total de cursos de Formación tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad) *100. En caso de no ser posible el análisis de la totalidad de los materiales, se elaborará el informe sobre un muestreo representativo de todas las modalidades y bloques de formación.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.	En la segunda reunión trimestral que se convoque tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del mismo recibirá un informe de la División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna que incluya el índice de avance en la aplicación de la medida.
Medios materiales y humanos	Personal de la División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna e integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, más personal externo implicado en la preparación de materiales formativos.

EJE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Medida 5

Realización de acciones formativas para fomentar la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual

Objetivo	Realizar acciones formativas para seguir garantizando la prevención y gestión de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual.
Descripción de la medida	Se realizarán acciones formativas para detectar y prevenir situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, dirigidas a la totalidad de la plantilla, promoviendo acciones formativas para los distintos colectivos del Banco.
Plazo de ejecución de la misma	Doce meses.
Priorización de la misma	Media.
Órgano responsable de implementación	División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de evolución de la medida	Semestralmente, la División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna deberá informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad enumerando un listado de aquellas formaciones planificadas en estas materias específicas.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, dispondrá cada semestre, tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad y hasta la finalización de la ejecución de la medida, del índice de avance en la citada medida, y, si estuviera disponible, del informe de situación.
Medios materiales y humanos	Personal de la División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, e integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Medida 6

Se garantizará la realización de acciones formativas en igualdad para toda la plantilla, y personas participantes en los tribunales de selección

Objetivo	Ampliar el conocimiento de la plantilla en materia de igualdad, para lo que se preparará un curso dentro de la formación de catálogo.
Descripción de la medida	Se preparará y pondrá a disposición de la plantilla formación en igualdad, cuidando de que sea conocida por las personas participantes en los tribunales de selección.
Plazo de ejecución de la misma	18 meses
Priorización de la misma	Baja
Órgano responsable de implementación	División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna y Departamento de Recursos Humanos, y otras áreas que puedan estar afectadas directa o indirectamente por la medida
Indicadores de evolución de la medida	Se informará cada semestre del curso y evolución de la medida.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Cada 6 meses desde la entrada en vigor del Plan se remitirá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad un informe actualizado, detallando el curso y grado de avance de la medida.
Medios materiales y humanos	Personal de División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna Departamento de RRHH; Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad; puede ser necesario apoyo externo de formación, a través de la contratación de los servicios correspondientes.

EJE RECOGIDA DATOS DE DIAGNÓSTICO	
Medida 7 Acordar entre la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y las Áreas de Recursos Humanos y la División de Organización y Planificación, el desglose de aquellos datos necesarios, así como diseño de informes y estudio de la automatización de la obtención de los datos, para realizar a futuro diagnósticos y seguimientos del Plan de Igualdad	
Objetivo	Planificar con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, las personas responsables de las iniciativas de Diversidad y cada área involucrada, los datos requeridos para documentar futuros diagnósticos de igualdad.
Descripción de la medida	Diseñar los informes, tanto en formato como en contenido, para la obtención de los datos necesarios para realizar el diagnóstico de igualdad y el seguimiento de las medidas, y automatizar su obtención en la medida de lo posible. Para ello se realizará un trabajo conjunto planificado y calendarizado, en el que participarán los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y personal especialista de las áreas involucradas, así como personal de Sistemas de Información.
Plazo de ejecución de la misma	Doce meses a contar desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Priorización de la misma	Media
Órgano responsable de implementación	Departamento de Recursos Humanos, División de Organización y Planificación, responsables de iniciativa de Diversidad y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Departamento de SSI.
Indicadores de evolución de la medida	A los seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, se deberá disponer de un informe (con fechas, número de reuniones con SSI) que detalle el porcentaje de datos recogidos, respecto a aquellos que las partes intervinientes hubieran acordado aportar por su interés en materia de igualdad y aquellas en las que se ha podido automatizar su extracción.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, dispondrá con fines orientativos en la segunda reunión trimestral que se convoque tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, el índice de avance en la citada medida.
Medios Materiales y humanos	Personal de Recursos Humanos, División de Organización y Planificación responsables de iniciativa de Diversidad, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Departamento de SSI.

EJE SELECCIÓN	
Medida 8 Preferencia en situaciones de igualdad absoluta, al final del proceso, en la selección de la persona de género menos representado en el puesto concreto objeto de selección	
Objetivo	Dar preferencia en la selección de la persona del género menos representado (entendiendo por género menos representado aquel cuyo porcentaje de plantilla sea inferior al 40%, siempre que exista un colectivo representativo de al menos 10 personas en dicho cometido).
Descripción de la medida	Los procesos selectivos en el Banco de España se rigen por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Sin perjuicio de ello, y con respeto absoluto a tales principios, en el caso de que en un proceso selectivo se produzca una situación de igualdad absoluta, empate entre dos personas candidatas en la nota final del proceso después de aplicar los criterios de desempate de mayor ponderación de los factores valorados, se dará preferencia a la selección de la persona del género menos representado en el puesto concreto objeto de selección (entendiendo por género menos representado aquel cuyo porcentaje de plantilla sea inferior al 40%, siempre que exista un colectivo representativo de al menos 10 personas en dicho cometido o puesto tipo). Esta medida será de carácter temporal con el objetivo de mejorar el porcentaje de composición y se adoptará incorporándola a las bases de los procesos selectivos.
Plazo de ejecución de la misma	Seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, para elaborar la cláusula a incluir en las bases de las convocatorias de procesos selectivos que recoja el criterio de desempate y los requisitos para proceder a su aplicación.
Priorización de la misma	Alta
Órgano responsable de implementación	División de Selección, División de Asesoría Jurídica Laboral y Documentación Jurídica y Unidad de Relaciones Laborales.
Indicadores de evolución de la medida	En la segunda reunión trimestral desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, se remitirá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el modelo de cláusula de desempate a incluir en los procesos selectivos. A partir de ese momento, en cada reunión trimestral, se efectuará el seguimiento de la aplicación de la misma.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Se facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada reunión trimestral tras el cumplimiento de la medida, información sobre los casos en los que haya sido necesario aplicar este criterio de desempate y en qué procesos selectivos.
Medios materiales y humanos.	Personal de la División de Selección, División de Asesoría Jurídica Laboral y Documentación Jurídica y Unidad de Relaciones Laborales, junto con integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE SELECCIÓN	
Medida 9 Fomento del uso del lenguaje igualitario e inclusivo, en los procesos de selección del Banco de España internos y externos	
Objetivo	En los anuncios y ofertas de empleo se fomentará el uso de un lenguaje igualitario e inclusivo. Asimismo el Banco solicitará a las empresas colaboradoras en los procesos de selección la utilización del lenguaje inclusivo.
Descripción de la medida	La publicidad que suponen los anuncios de empleo permite divulgar el compromiso del Banco con el logro de una realidad laboral libre de sexismo y posibles discriminaciones.
Plazo de ejecución de la misma	Seis meses a contar desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, la división de Selección deberá ser informada y velará para que todas sus convocatorias, Bases, Anuncios y comunicaciones contengan lenguaje inclusivo. Se solicitará el mismo proceder a las empresas colaboradoras en los procesos de selección.
Priorización de la misma	Alta.
Órgano responsable de implementación	División de Selección.
Indicadores de evolución de la medida	A los seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, la División de Selección deberá presentar un informe destinado para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad conteniendo un listado de aquellos Anuncios, Bases o convocatorias publicados tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, en los que se haya adaptado el comunicado a un lenguaje inclusivo. Dicho informe deberá contener un indicador de evolución del análisis de la medida, numérico de 0 a 100, para mostrar el índice de cumplimiento del Banco, que se determinará en este caso por la fórmula: (número de procesos de Selección analizados / número total de procesos de Selección publicados tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad)*100
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	En la segunda de sus reuniones trimestrales, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, estudiará el informe presentado por la División de Selección
Medios materiales y humanos	Personal de la División de Selección, componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y apoyo externo de las empresas colaboradoras en los procesos selectivos.

EJE SELECCIÓN	
Medida 10	
Composición paritaria en los tribunales de selección	
Objetivo	Promover siempre que sea posible atendiendo al número de componentes del tribunal, la composición paritaria de los miembros de los tribunales de selección de todos los procesos de selección internos, externos y promociones verticales regladas.
Descripción de la medida	Se promoverá, siempre que sea posible atendiendo al número de componentes del tribunal, la composición paritaria en los tribunales de selección y promoción vertical reglada. Se entenderá que un tribunal tiene una composición paritaria cuando en el conjunto de sus miembros, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
Plazo de ejecución de la misma	Tres meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Priorización de la misma	Muy Alta.
Órgano responsable de implementación	División de Selección y Unidad de destino de la vacante.
Indicadores de evolución de la medida	La presente medida deberá ser evaluada trimestralmente desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad mediante un informe presentado al efecto por la División de Selección, destinado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Contendrá un listado de aquellos Anuncios, Bases o convocatorias, con indicación del porcentaje de mujeres y hombres en el tribunal.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	Se facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de forma previa a las reuniones trimestrales, el índice de avance en la citada medida, documentando las actuaciones llevadas a cabo en este periodo.
Medios Materiales y humanos	Personal de la División de Selección, Unidad destino de la vacante, y componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE SELECCIÓN	
Medida 11 Introducción de una cláusula tipo en las Bases de los procesos de selección que fomente la diversidad y heterogeneidad de la plantilla	
Objetivo	Determinar una cláusula tipo que fomente la diversidad y heterogeneidad de las candidaturas presentadas en el Banco de España.
Descripción de la medida	En conjunción con la línea establecida por otros Bancos Centrales y el Banco Central Europeo, y respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, fomentar el establecimiento de la inclusión en las Bases de los Procesos de Selección de una cláusula estandarizada que fomente la heterogeneidad y diversidad, animando a las potenciales personas candidatas a participar en los procesos.
Plazo de ejecución de la misma	Seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Priorización de la misma	Alta
Órgano responsable de implementación	División de Selección.
Indicadores de evolución de la medida	En la primera reunión trimestral que se convoque tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del mismo dispondrá de la propuesta de cláusula a incluir en las distintas Bases de los procesos selectivos.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	A los 6 meses tras la entrada en vigor se documentarán en un informe aquellos procesos en los que se ha incluido la citada cláusula.
Medios materiales y humanos	Personal de la División de Selección, y componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE COMUNICACIÓN	
Medida 12 Revisar con criterio de lenguaje inclusivo, tanto la web externa, como todo el contenido de la intranet corporativa. Articular la normativa laboral de nueva redacción del Banco de España con lenguaje inclusivo.	
Objetivo	Adaptar el lenguaje inclusivo en la web externa del Banco, e intranet corporativa. En cuanto a la normativa laboral del Banco de España se propone mantener dicho criterio en todas las normas laborales internas de nueva redacción.
Descripción de la medida	Realizar una adaptación al lenguaje no sexista del contenido de nuestras plataformas de comunicación tanto externas (web externa), como internas (intranet corporativa). Igualmente, y dado que ya desde hace unos años se viene redactando la normativa laboral (convenios colectivos, circulares internas, etc.) con lenguaje inclusivo, garantizar que se continuará redactando con este mismo criterio la normativa laboral interna del Banco de nueva redacción.
Plazo de ejecución de la misma	<ul style="list-style-type: none"> • 24 meses desde la publicación para la adaptación de las plataformas. • Inmediato desde la publicación para la redacción de normativa laboral interna.
Priorización de la misma	Muy baja/Muy alta.
Órgano responsable de implementación	Departamento de Sistemas de Información, Departamento de Comunicación, Departamento de Recursos Humanos, División de Asesoría Jurídica Laboral y Documentación Jurídica, así como, dada la envergadura de la medida, cualquier otra unidad organizativa adicional con implicación directa o indirecta en el desarrollo de la misma.
Indicadores de evolución de la medida	<ul style="list-style-type: none"> • Cada 6 meses se confirmarán los avances realizados en el desarrollo de la medida. • Cada 12 meses se concretarán, en un informe detallado, los apartados adaptados a lenguaje no sexista.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirá a los 12 meses un informe con detalle de los apartados o normativa laboral adaptados.
Medios materiales y humanos	Personal de los Departamentos de Sistemas de la Información, Comunicación, Departamento de Recursos Humanos, División de Asesoría Jurídica Laboral y Documentación Jurídica, así como cualquier otra unidad organizativa que pudiera tener implicación directa o indirecta en el correcto desarrollo de la medida, y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE COMUNICACIÓN	
Medida 13 Creación en la intranet corporativa de un espacio de igualdad.	
Objetivo	Crear un espacio específico en la intranet del Banco en materia de igualdad.
Descripción de la medida	<p>Dotar a nuestro espacio de comunicación interna, de un apartado de igualdad, en el que poder alojar la documentación de interés del Plan, como puede ser el propio Plan de Igualdad, así como la documentación relacionada con igualdad de género que se considere.</p> <p>Una vez creado el espacio, se publicitará a la plantilla por los canales internos.</p>
Plazo de ejecución de la misma	12 meses
Priorización de la misma	Media.
Órgano responsable de implementación	Departamento de Sistemas de Información, Departamento de Recursos Humanos y cualquier otra unidad organizativa adicional con implicación directa o indirecta en el desarrollo de la medida.
Indicadores de evolución de la medida	Una vez creado el espacio, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad determinará por unanimidad de sus componentes la documentación que debe alojarse en dicho espacio y trimestralmente se realizará un informe con los contenidos del mismo.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un informe con los avances en la medida, y el índice de cumplimiento de la misma. Una vez creado el espacio en la intranet corporativa, en cada reunión trimestral de la Comisión de Seguimiento, se enumerarán los contenidos incluidos en el espacio de igualdad.
Medios materiales y humanos	Personal de los Departamentos de Sistemas de la Información, y de Recursos Humanos, y cualquier otra unidad organizativa adicional que pudiera tener implicación directa o indirecta en el correcto desarrollo de la medida, así como la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE COMUNICACIÓN	
Medidas 14 Creación de un buzón de correo electrónico para recibir consultas, sugerencias y comentarios por parte de la plantilla.	
Objetivo	Fomentar la comunicación con la plantilla en materia de igualdad y dotar la misma con un buzón para temas de igualdad.
Descripción de la medida	<p>Dotar de medios de comunicación interna y externa, mediante un correo electrónico, para recibir las consultas, sugerencias y comentarios que se puedan articular en materia de igualdad, con el objetivo de que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad pueda recibirlos, atenderlos y priorizarlos, en las reuniones periódicas que mantenga la Comisión.</p> <p>Una vez creado el buzón, publicitarlo a la plantilla por los canales internos. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad determinará la persona o personas responsables de gestionar el mismo y su funcionamiento.</p>
Plazo de ejecución de la misma	Creación del buzón: inmediata tras la publicación del Plan para poder incluir la dirección del buzón en la difusión del Plan de igualdad. Determinación de su funcionamiento y responsable: 3 meses
Priorización de la misma	Muy alta
Órgano responsable de implementación	<p>Departamento de Sistemas de Información, Departamento de Recursos Humanos, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y cualquier otra unidad organizativa adicional con implicación directa o indirecta en el desarrollo de la medida.</p> <p>Estarán autorizados para la gestión del buzón, una persona titular y una suplente por parte del Banco y otra persona titular y otra suplente por la parte social. De manera transitoria, hasta que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombre a las personas responsables y determine el funcionamiento del buzón en el plazo máximo de 3 meses, éste será gestionado por la unidad de Relaciones Laborales.</p>
Indicadores de evolución de la medida	En cada reunión trimestral de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se informará del volumen de las comunicaciones recibidas en el buzón.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un informe con las comunicaciones recibidas en el buzón para su análisis en las respectivas reuniones trimestrales.
Medios materiales y humanos	Personal de los Departamentos de Sistemas de la Información, Departamento de Recursos Humanos, y cualquier otra unidad organizativa adicional que pudiera tener implicación directa o indirecta en el correcto desarrollo de la medida, así como la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE COMUNICACIÓN	
Medida 15 Inclusión de preguntas sobre Igualdad en la encuesta de clima laboral	
Objetivo	Fomentar la comunicación con la plantilla en materia de igualdad.
Descripción de la medida	Se vinculará la encuesta de clima laboral a la obtención de los objetivos en igualdad de género. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad trabajará en la formulación de preguntas, para poder ser incluidas en la encuesta de clima laboral. Solo se admitirá la inclusión de preguntas que cuenten con la unanimidad de la parte social y empresarial.
Plazo de ejecución de la misma	6 meses
Priorización de la misma	Alta.
Órgano responsable de implementación	División de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna, Departamento de Recursos Humanos, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Indicadores de evolución de la medida	En cada trimestre se estudiarán las posibles preguntas a incluir.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirá en la segunda reunión trimestral, un detalle de las preguntas que por unanimidad se incluirán en la encuesta bianual de clima laboral.
Medios materiales y humanos	Personal de los Departamentos de Recursos Humanos, División de Formación, Desarrollo y Comunicación interna y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE COMUNICACIÓN	
Medida 16 Uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas	
Objetivo	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, en las comunicaciones internas que emita el Banco.
Descripción de la medida	Se realizará un fomento general del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas del Banco, para lo que se elaborará un manual de estilo, para evitar que la aplicación del uso del lenguaje no sexista derive de manera indeseada en una comunicación farragosa. Se realizará un plan para actualizar la documentación que se considere. Igualmente se revisarán las comunicaciones entre las diferentes áreas, así como comunicaciones automáticas.
Plazo de ejecución de la misma	18 meses
Priorización de la misma	Baja.
Órgano responsable de implementación	Todas las unidades organizativas del Banco de España, en especial Departamento de SSI, Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Indicadores de evolución de la medida	Cada 12 meses se evaluará conjuntamente, la evolución de la medida,
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirá a los 18 meses un detalle de los trabajos realizados, mediante un informe de Seguimiento que detalle los avances realizados en materia de Comunicación.
Medios materiales y humanos	Personal de todas las unidades organizativas del Banco de España, en especial Departamento de SSI, Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

EJE REGISTRO RETRIBUTIVO	
Medida 17 Estudio y valoración interna sobre la posibilidad de actualización de formatos del registro retributivo	
Objetivo	Estudiar, atendiendo al sistema retributivo del Banco estructurado en grupos y niveles, la posibilidad y conveniencia de adaptar el formato del registro retributivo actual a las plantillas ejemplo propuestas por el Ministerio de Igualdad.
Descripción de la medida	Se estudiará la posibilidad y conveniencia de adaptar los formatos propuestos del registro retributivo a las plantillas ejemplo propuestas por el Ministerio de Igualdad, valorando internamente las posibles adaptaciones o ajustes que pudieran ser necesarios, en su caso, atendiendo a la especial complejidad retributiva y sistema de clasificación profesional del Banco de España, para determinar si procede adoptar dichos formatos o no.
Plazo de ejecución de la misma	12 meses
Priorización de la misma	Media
Órgano responsable de implementación	División de Administración de Recursos Humanos.
Indicadores de evolución de la medida	Cada reunión de seguimiento posterior a la entrada en vigor del Plan de Igualdad, se informará del curso de los trabajos.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Cada 12 meses se realizará una puesta en común del registro de salarios, sin perjuicio de que la parte Social precise acceder al contenido íntegro del mismo una vez se confirme su adaptación.
Medios materiales y humanos	División de Administración de Recursos Humanos, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**Medida 18****Estudio, y valoración interna, sobre la posibilidad de adaptación del formato de la valoración de puestos de trabajo**

Objetivo	Estudiar la posibilidad y conveniencia de adaptar el formato actual de la valoración de puestos de trabajo a las plantillas ejemplo propuestas por el Ministerio de Igualdad.
Descripción de la medida	Se estudiará la posibilidad y conveniencia de adaptar los formatos propuestos de la valoración de puestos de trabajo a las plantillas ejemplo propuestas por el Ministerio de Igualdad, sin perjuicio de que, atendiendo a la singularidad del sistema de clasificación profesional del Banco, estructurado en grupos y niveles, se valore, en su caso, y si se considerase necesario, las posibles adaptaciones o ajustes que deban ser necesarios para determinar si procede adoptar dichos formatos o no.
Plazo de ejecución de la misma	12 meses
Priorización de la misma	Media
Órgano responsable de implementación	División de Organización y Planificación
Indicadores de evolución de la medida	Cada reunión de seguimiento, posterior a la entrada en vigor del Plan de Igualdad, se informará del curso de los trabajos
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Una vez se disponga del modelo definitivo, si es que se ha optado por actualizar, se facilitará actualizado cada 12 meses a la Comisión de Seguimiento.
Medios materiales y humanos	División de Organización y Planificación y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

EJE DESARROLLO	
Medida 19 Estudio, con perspectiva de género, de las misiones internacionales (estancias y excedencias)	
Objetivo	Realizar un seguimiento con perspectiva de género de las misiones internacionales.
Descripción de la medida	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estudiará la evolución de las asignaciones a misiones internacionales con perspectiva de género. Si bien este tipo de excedencias o desplazamientos se basan en criterios de interés institucional, se desea profundizar analíticamente en el proceso. Para ello se solicitará un informe analítico por género a la unidad de Desarrollo desde un análisis de las asignaciones, con el objeto de realizar un informe de conclusiones a compartir con la unidad de Desarrollo y la dirección del departamento de Recursos Humanos
Plazo de ejecución de la misma	12 meses
Priorización de la misma	Media
Órgano responsable de implementación	Unidad de Desarrollo
Indicadores de evolución de la medida	Cada trimestre posterior a la entrada en vigor del Plan de Igualdad, se informará a la Comisión de Seguimiento del mismo de las estadísticas en las asignaciones en misiones internacionales. Por otro lado, en el seno de la comisión se fijarán los indicadores que debe contener dicho informe.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	A los 12 meses una vez completado el tiempo de ejecución de la medida se realizará un informe de conclusiones por la unidad de Desarrollo que será compartido con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en el que se incluirán las conclusiones del estudio anual.
Medios materiales y humanos	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, Unidad de Desarrollo.

EJE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
Medida 20 Flexibilizar el disfrute de tres días de asuntos particulares en dos medios días cada uno.	
Objetivo	Aumentar la flexibilidad en el disfrute de los días de asuntos particulares del personal del Banco, permitiendo el fraccionamiento de tres de ellos en dos medios días cada uno.
Descripción de la medida	Se habilitará, tras las oportunas adecuaciones técnicas, el uso de tres de los cinco días de asuntos particulares, en dos fracciones horarias de un 50% de la jornada media diaria de cada persona trabajadora. Esta medida se debe canalizar a través de un acuerdo mayoritario con el Comité Nacional de Empresa, con el compromiso de ratificarlo posteriormente en convenio colectivo.
Plazo de ejecución de la misma	Antes del 31 de diciembre de 2022 deberá suscribirse el acuerdo con el CNE para poder ser implementada la medida tan pronto como sea técnicamente posible.
Priorización de la misma.	Alta.
Órgano responsable de implementación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, División de Administración de Recursos Humanos, Departamento de Sistemas de Información, Comité Nacional de Empresa
Indicadores de evolución de la medida	Se informará en reuniones trimestrales del avance en el desarrollo del acuerdo, así como del curso de las adaptaciones técnicas de la medida, una vez suscrito el mismo.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Trimestral
Medios materiales y humanos	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, División de Administración de Recursos Humanos, Departamento de Sistemas de Información, Comité Nacional de Empresa.

EJE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
Medida 21 Aumento de la reserva del puesto de trabajo a un periodo máximo de tres años (por el total máximo de la excedencia) para las excedencias reguladas convencionalmente por cuidado de hijos e hijas menores de tres años, o cuidado de familiares.	
Objetivo	Dotar de mayores garantías, coberturas y flexibilidad al personal que se acoga voluntariamente a dichas medidas de conciliación, con el objeto de garantizar la reserva de puesto de trabajo a lo largo de toda la duración de dichas situaciones.
Descripción de la medida	Aumentar de dos a tres años, el periodo de reserva de puesto de trabajo, para aquellas excedencias reguladas en la normativa convencional, destinadas al cuidado de hijos o hijas menores de tres años, o de familiares. Esta medida se debe canalizar a través de un acuerdo mayoritario con el Comité Nacional de Empresa, con el compromiso de ratificarlo posteriormente en convenio colectivo.
Plazo de ejecución de la misma	Antes del 31 de diciembre de 2022 deberá suscribirse el acuerdo con el CNE para poder ser implementada la medida tan pronto como sea técnicamente posible.
Priorización de la misma.	Alta
Órgano responsable de implementación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, División de Administración de Recursos Humanos, Departamento de Sistemas de Información, Comité Nacional de Empresa
Indicadores de evolución de la medida	Se informará en reuniones trimestrales del avance en el desarrollo del acuerdo, así como del curso de las adaptaciones técnicas de la medida, una vez suscrito el mismo.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Trimestral
Medios materiales y humanos	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, División de Administración de Recursos Humanos, Departamento de Sistemas de Información, Comité Nacional de Empresa.

EJE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
Medida 22 Eliminar las incompatibilidades existentes entre los diferentes días de vacaciones y permisos establecidos en el Banco, independientemente de la naturaleza de los mismos, (vacaciones, asuntos particulares, etc.)	
Objetivo	Aumentar la flexibilidad de la plantilla para poder disfrutar de los diferentes días de vacaciones y permisos establecidos en nuestra normativa, eliminando las actuales incompatibilidades existentes entre los mismos para su disfrute consecutivo.
Descripción de la medida	Se pretende eliminar las incompatibilidades actuales en el disfrute consecutivo de los días de vacaciones y permisos establecidos en nuestra normativa, para así mejorar la flexibilidad del personal del Banco de España. Esta medida se debe canalizar a través de un acuerdo mayoritario con el Comité Nacional de Empresa, con el compromiso de ratificarlo posteriormente en convenio colectivo.
Plazo de ejecución de la misma	Antes del 31 de diciembre de 2022 deberá suscribirse el acuerdo con el CNE para poder ser implementada la medida tan pronto como sea técnicamente posible.
Priorización de la misma.	Alta
Órgano responsable de implementación	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, División de Administración de Recursos Humanos, Departamento de Sistemas de Información, Comité Nacional de Empresa
Indicadores de evolución de la medida	Se informará en reuniones trimestrales del avance en el desarrollo del acuerdo, así como del curso de las adaptaciones técnicas de la medida, una vez suscrito el mismo.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Trimestral
Medios materiales y humanos	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, División de Administración de Recursos Humanos, Departamento de Sistemas de Información, Comité Nacional de Empresa

EJE INFORMACIÓN	
Medida 23 Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, sobre aquellos procedimientos judiciales que las personas trabajadoras pudieran instar en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente , así como de su resolución firme.	
Objetivo	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de un resumen de los procedimientos judiciales que pudieran ser instados en esta materia, así como de su resolución judicial firme.
Descripción de la medida	Se pretende informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de los procedimientos judiciales que pudieran ser instados en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, y de su resolución judicial firme, con el objetivo de que se tenga conocimiento de las mismas.
Plazo de ejecución de la misma	3 meses
Priorización de la misma.	Muy Alta
Órgano responsable de implementación	División de Asesoría Jurídica Laboral y Documentación Jurídica.
Indicadores de evolución de la medida	Se informará en reuniones trimestrales de nuevos procedimientos judiciales o resoluciones firmes en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.
Seguimiento y evaluación de la medida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Trimestral
Medios materiales y humanos	División de Asesoría Jurídica Laboral y Documentación Jurídica y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

8 Seguimiento y evaluación

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Banco de España ha acordado la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Evaluación que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Composición: Será paritaria y estará compuesta, en representación de cada uno de los sindicatos firmantes, por el mismo número de miembros presentes en la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad y un número igual de representantes del Banco.

En concreto, actuando como representantes de las personas trabajadoras, formarán parte de la Comisión de Seguimiento:

Por el sindicato SATBE:

D^a. Paloma Barroso Prieto

D^a. María de los Ángeles Barroso Prieto.

D^a. Susana Martín del Riego.

Por el sindicato AGD:

D. Daniel de Obesso Arias.

Por el sindicato CCOO

D^a Ana María Vergara Morgades.

Por el sindicato UGT:

D^a Raquel Ruiz Cañamero.

Por parte de la representación del Banco actuarán como personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.

D. Juan Manuel Delgado Pérez, actuando como director de Recursos Humanos.

D^a. Marta Bellón Garvi, actuando como responsable de la unidad de Relaciones Laborales.

D^a. María Nieves Guil López actuando como jefa de división de Administración de Recursos Humanos.

D. Borja Prieto Gómez, actuando como experto de la unidad de Relaciones Laborales.

D^a María Sorribes Calle, actuando como personal técnico de la unidad de Relaciones Laborales.

D^a. Sonsoles González Solís, actuando como letrada de la división de Asesoría Jurídica Laboral y Documentación Jurídica.

Cada Sindicato comunicará las posibles modificaciones o sustituciones de las personas componentes por la parte social de esta Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de resultar necesario. Las modificaciones o sustituciones respecto a las personas representantes del Banco serán designadas nominativamente en los términos habituales.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá cuatro veces al año, con carácter trimestral, siendo la primera reunión dentro del primer trimestre siguiente a la publicación del Plan. En la primera reunión trimestral que se produzca tras el transcurso de la mitad de su vigencia, se realizará una evaluación intermedia del plan, y en la última reunión prevista dentro de su plazo de vigencia, se realizará una evaluación final, según dispone el art. 9.6 del Real Decreto 901/2020.

Funciones: Realizará los siguientes trabajos: (i) el seguimiento de la situación de las medidas del Plan, (ii) proponer y recomendar las medidas correctoras necesarias, así como (iii) comenzar a actualizar el diagnóstico de situación de cara a eventuales futuras actualizaciones del Plan de Igualdad y para el adecuado seguimiento de la evolución de la igualdad. Para asistir a las reuniones de dicha Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como para atender a reuniones de trabajo en el seno de la misma, que se considerasen necesarias, los representantes de los trabajadores dispondrán de permiso sindical oficial.

No obstante, lo anterior, ante cualquier evidencia que pueda observarse relativa a la igualdad y que requiriese la celebración de una reunión extraordinaria de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, a fin de analizar las circunstancias concurrentes y poder determinar si procede adoptar alguna medida al respecto, se podrá solicitar la convocatoria de dicha reunión por cualquiera de las partes en la Comisión, indicando a la otra parte los motivos que aconsejan su celebración.

9 Vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de tres años que computarán a partir del mismo día de su publicación. En un lapso no superior al mes natural siguiente al cumplimiento de la vigencia, se constituirá una nueva Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, contando con los trabajos de evaluación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, procederá a la revisión del presente Plan de Igualdad, negociando de buena fe las modificaciones del mismo que fueran necesarias, e incorporando aquellas medidas que, en función de las necesidades detectadas, las nuevas herramientas de trabajo publicadas por las autoridades en materia de Igualdad y de la evolución de las medidas acordadas, se consideren convenientes.

El presente Plan se mantendrá en vigor durante el período de negociación del siguiente plan, en tanto en cuanto no se acuerde un nuevo Plan de Igualdad para el Banco de España, si bien el plazo de vigencia adicional no podrá ser superior a un año, a fin de que la vigencia del Plan de igualdad no supere un total de 4 años. Y ello con el objetivo de que cualquier obstáculo o dificultad negocial entre las partes no suponga una ralentización o parada de las políticas activas y medidas de igualdad en curso contenidas en el presente Plan.

Sin perjuicio de lo anterior, este Plan deberá revisarse cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 9, apartados 2 y 3, del Real Decreto 901/2020.

10 Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias en la aplicación del Plan

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, definida en el punto noveno, podrá, previa revisión documentada de la evolución de las medidas y el nivel de los indicadores de cumplimiento, realizar modificaciones y cambios en los siguientes casos:

Que no se estén obteniendo los resultados esperados a la luz de los datos de seguimiento, o que los resultados pudieran devenir en contrarios al objetivo perseguido.

Que la previsión inicial de ejecución temporal de la medida no hubiera sido estimada con certeza, estimando la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, tanto ampliar, como reducir los plazos de ejecución de la misma.

Que fuera necesaria una mayor dotación humana o material, o cualquier situación sobrevenida que pudiera implicar el tener que revisar el contenido de las medidas.

En caso de que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o que se mantenga una discrepancia entre las partes en cualquiera de las funciones que legal o convencionalmente tenga encomendadas esta Comisión, las partes establecen los siguientes procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos.

10.1 Mediación

Una vez firmada el acta sin acuerdo de la Comisión Paritaria de seguimiento, las partes deberán someterse al sistema de mediación en relación con la discrepancia surgida o el conflicto planteado, en los siguientes términos:

La representación del Banco de España designará a una persona mediadora en el plazo de diez días naturales desde la firma del acta sin acuerdo de la Comisión Paritaria de seguimiento, notificándoselo por escrito a la otra parte.

Una vez designada la persona mediadora, se celebrará una primera reunión en el primer momento que sea posible para éstas y las partes, con un plazo máximo de diez días naturales, a la que asistirán la parte social y empresarial de la Comisión Paritaria de seguimiento, así como la persona mediadora designada. En esa primera reunión las partes expondrán sus posiciones de partida y argumentos. Se podrán celebrar más reuniones si, a juicio de la persona mediadora designada, pudieran resultar necesarias.

La persona mediadora informará a las partes cuando entiendan que están suficientemente ilustradas sobre la discrepancia o el conflicto planteado y que, por tanto, cuenta con información suficiente para plantear posibles alternativas de solución no judicial. En ese momento comenzará el plazo para plantear propuestas de solución.

La persona mediadora deberá comunicar su propuesta o propuestas de solución en el plazo de diez días naturales desde que consideren que cuentan con información suficiente. Las propuestas de solución planteadas, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes en el plazo de diez días naturales desde su recepción.

En caso de aceptación por todas las partes de alguna de las propuestas realizadas, la avenencia tendrá que formalizarse por escrito, con los trámites que resulten de rigor.

En caso de que ninguna propuesta cuente con el acuerdo de las partes en conflicto, se levantará un acta donde conste que la mediación se ha intentado sin éxito. Esta acta deberá ser firmada también por la persona mediadora.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá el ejercicio de acciones judiciales, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto colectivo por la causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta. Lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de que las partes, por agotamiento de plazos procesales, ejerzan las acciones judiciales oportunas.

10.2 Arbitraje

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes podrán acordar voluntariamente encomendar sus diferencias a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que ésta dicte sobre sus divergencias.

Para someterse a este procedimiento de arbitraje será imprescindible la manifestación expresa y por escrito de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión de una persona o personas expertas en arbitraje, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

El compromiso arbitral y el procedimiento de arbitraje no estarán sujetos a ninguna tramitación preestablecida, la cual deberá acordarse expresamente por las partes en cada caso.

Anexo I: Protocolo contra el Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso por razón de orientación sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

1. Declaración de principios

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación del Banco de España y de la parte social manifiestan su tolerancia cero al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por razón de orientación sexual en el trabajo, y se comprometen a establecer a través del presente Protocolo un mecanismo de actuación, ante las situaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, canalizando las reclamaciones y denuncias que se pudieran presentar en esta materia, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

2. Definiciones (Ley Orgánica 3/2007)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 L.O. 3/2007).

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

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

Además, se considerará que constituye acoso por razón de orientación sexual toda conducta no deseada relacionada con la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

En todos los casos de acoso se produce una degradación del ambiente de trabajo, con repercusiones negativas tanto sobre la salud de las personas como sobre la propia organización.

3. Actuaciones preventivas de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y a los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

Se prestará especial atención a las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.

Para ello son importantes las políticas activas de comunicación, formación y difusión sobre la tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, facilitándose información completa de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso en la organización, haciendo especial incidencia en las conductas consideradas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por razón de orientación sexual.

El presente Protocolo se difundirá tanto a través de los planes de acogida que se realicen para nuevas incorporaciones de plantilla como en plataformas de comunicación comunes, como la intranet corporativa (Bdenred). Así mismo se difundirá de forma adaptada a los diferentes colectivos vulnerables, atendiendo a sus características específicas.

Asimismo, se establece una medida consistente en la realización de acciones formativas para fomentar la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual.

4. Prácticas susceptibles de ser consideradas acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de la orientación sexual

Con el objeto de ejemplificar la definición ya formulada en el presente Protocolo, sobre los comportamientos verbales, no verbales o físicos, de naturaleza sexual, que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, se mencionan, a modo de ejemplo y sin carácter exhaustivo, los siguientes:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, como tocamientos o pellizcos.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a las personas como silbidos o gestos obscenos.
- Arrinconar o buscar deliberadamente y de forma reiterada quedarse a solas con otra persona de forma innecesaria, con una finalidad de naturaleza sexual.
- Preguntas o comentarios reiterados sobre la orientación sexual.
- Uso de imágenes o carteles de contenido sexual en los lugares de trabajo.
- Envío de mensajes impropios de contenido sexual a través de cualquier medio, así como del correo electrónico, del teléfono móvil o cualquier otro medio telemático (ciberacoso).
- Trato desfavorable o discriminatorio por razón de embarazo o maternidad.
- Cualquier comportamiento, expresión o conducta que, por razones de orientación sexual o identidad de género, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Para poder ofrecer una precisa valoración de las citadas conductas y de cara a preservar todas las garantías de las partes involucradas, se tendrán en consideración todas las circunstancias externas concurrentes (voluntariedad, contexto, reiteración, prevalencia, vulnerabilidad de la persona denunciante, etc.).

5. Protocolo de actuación de resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de la orientación sexual

El Banco pone a disposición de toda la plantilla un canal confidencial para poder denunciar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de la orientación sexual que se produzca, tanto si el acoso es sufrido por el propio empleado/a como si afecta a algún compañero/a, así como un formulario modelo, accesible y descargable en la intranet que puede ser utilizado para denunciar, si bien se tramitarán igualmente aquellas denuncias que no utilicen el formulario.

Las denuncias confidenciales se deberán remitir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (en concreto a la Jefatura del Servicio o a Trabajo Social), para lo cual se establece un Canal de Denuncias mediante el buzón físico habilitado en el despacho de Trabajo Social, y buzón de correo electrónico confidencial en la dirección canaldenunciasacoso@bde.es, gestionado por la Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Trabajo Social.

En el caso de que el personal de cualquier otra dependencia recibiera una denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, la enviarán con carácter inmediato por correo electrónico a canaldenunciasacoso@bde.es para su correspondiente tramitación por la Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá comenzar la tramitación de la denuncia en el plazo máximo de 5 días hábiles desde el conocimiento de la misma, siempre que la persona afectada por el acoso ratifique esa denuncia cuando no haya sido presentada directamente por la misma. La misión principal de la valoración inicial del contenido de la denuncia será la de identificar si los hechos denunciados responden a un patrón de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, a través de la correspondiente investigación, debiendo discernirse si el caso concreto que ha sido planteado puede ser constitutivo de alguna de estas situaciones o si entran en juego otros problemas personales o laborales, todo ello con la finalidad única y exclusivamente de adoptar las medidas procedentes para neutralizar, de manera inmediata, la presunta situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, en caso de que hubiera indicios de alguna de estas situaciones.

Para ello, empleará los medios que estime más oportunos, cuidando de preservar la confidencialidad de la denuncia y dejando constancia documental de todas las actuaciones, de manera que se pueda demostrar en todo momento que ha existido el seguimiento necesario y que puede servir ulteriormente de prueba, tratando de resolver el problema de manera inmediata y confidencial a través de alguna persona que tenga influencia en el supuesto acosador/a, exigiendo el cese en dicha conducta.

Si fuere preciso, también dará asistencia emocional a la persona afectada, dándole unas pautas básicas de objetivación y afrontamiento del problema y recomendándole, en su caso, la consulta médica con especialistas del Banco o con personal externo.

En este proceso de averiguación se procederá a dar trámite de audiencia a las personas intervinientes, practicándose aquellas diligencias necesarias para determinar la verosimilitud de los hechos denunciados y que las mismas denuncias no son infundadas. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas en estas diligencias por alguien que ostente la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, o por otra persona de la plantilla de su elección.

Durante este proceso, que no deberá exceder de un máximo de 15 días laborables, se mantendrá una estricta confidencialidad por las partes intervinientes.

El personal implicado en el proceso tiene el deber de sigilo. Además, se le facilitará formación sobre el acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, así como habilidades sociales para la atención de las víctimas.

Tras la investigación, y dentro del plazo máximo de 15 días laborables mencionado, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá elaborar un informe inicial de valoración de la situación, en el que determinará qué situación de entre las siguientes concurre:

a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos

- Falta de identificación de la persona que denuncia o de la presunta víctima.
- Desistimiento de la persona que denuncia (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma, por existir indicios claros de que pueda existir un posible supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de la orientación sexual).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, siempre y cuando no exista la certeza de que ha existido una conducta punible o sancionable por parte de alguna persona trabajadora.
- En caso de que tras las investigaciones y seguimiento se concluya que no existe acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso por orientación sexual, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales expondrá motivadamente y por escrito a la persona denunciante las conclusiones sobre la verdadera naturaleza del problema que ha originado la denuncia y las posibles vías de solución para el mismo.

b) Propuesta de actuaciones de investigación y, en su caso, disciplinarias

Si tras las actuaciones iniciales pertinentes llevadas a cabo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se encontrasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la persona que ostente la Dirección General de Servicios, para que acuerde, si lo considera oportuno, la incoación del expediente sumario que corresponda, al amparo del artículo 174, último párrafo del Reglamento de Trabajo del Banco de España, o la imposición de sanción sin necesidad de expediente, según proceda.

En caso de acordarse la instrucción de expediente, se constituirá una Comisión de Investigación, formada al menos, por dos personas, una para actuar como instructor/a y la otra como secretario/a, que serán nombradas por quien ostente la Secretaría General. Esta Comisión procederá a investigar los hechos denunciados con total libertad de criterio y guardando absoluta confidencialidad y sigilo respecto a su instrucción. Para recopilar información, la Comisión de Investigación podrá utilizar los medios que se consideren más adecuados al caso concreto, así como solicitar documentación y entrevistar a todas aquellas personas que se considere oportuno.

Acreditada o no la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, en el menor tiempo posible, la Comisión de Investigación elaborará un informe con los hechos probados, y en su caso, una propuesta de tipificación de los mismos que se elevará a la persona que ostente la Dirección General de Servicios, quien adoptará las medidas disciplinarias o de otra índole que considere oportunas a la vista de la gravedad de los hechos.

Al amparo de la normativa laboral interna del Banco de España, la incoación del expediente o procedimiento sumario interrumpirá el plazo de prescripción de aquellos comportamientos que puedan ser constitutivos de falta. La reapertura del plazo de prescripción se producirá en el momento en el que la Comisión de Investigación eleve el informe correspondiente a la Dirección General de Servicios.

Desde la denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, hasta el cierre de procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de su existencia, el Banco tomará las acciones oportunas para que las personas, denunciante y denunciada, no coincidan en el mismo ámbito laboral, dando prioridad a la protección de la presunta víctima.

Si del análisis del caso se dedujera, en cualquier momento del procedimiento, la comisión de alguna otra falta que no constituya acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de la orientación sexual, y que esté tipificada en la normativa existente, se llevarán a cabo las actuaciones que procedan, de carácter sancionador o de otra índole.

Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche, e incluso de medidas de carácter sancionador, toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias.

6. Garantías del procedimiento

El procedimiento interno regulado en el presente protocolo debe seguir y aplicar las siguientes garantías:

Confidencialidad de la investigación: Se prohíbe divulgar o compartir información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Todas las personas y Departamentos que intervengan en el proceso tendrán la obligación de mantener la más escrupulosa confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

Celeridad del proceso: El procedimiento a seguir ante posibles conductas de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Protección a la presunta víctima: Se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona presuntamente acosada. Siempre que sea posible, se evitarán sucesivas declaraciones de la presunta víctima.

Imparcialidad: Se garantizará en todo caso un trato imparcial.

Medidas cautelares: En caso de que sea aconsejable, por existir indicios suficientes de la existencia de acoso, se adoptarán las medidas cautelares necesarias para que la presunta persona acosadora y la presunta víctima no coincidan en el mismo entorno laboral desde la denuncia hasta el cierre del procedimiento, dando prioridad a la protección de la presunta víctima, y analizándose las circunstancias concurrentes en cada caso para adoptar la decisión más adecuada al concreto supuesto de que se trate.

Indemnidad ante represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda, recurso o testimonio, de cualquier tipo, destinados a impedir el acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de la orientación sexual.

Falsas denuncias: Se considera reprobable y merecedora de reproche, e incluso de medidas de carácter sancionador, toda imputación, acusación, testimonio o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias. Se entiende como denuncia falsa aquella que se haya realizado con mala fe o con el ánimo de perjudicar a un empleado o empleada.

Abstención: En el caso de que las personas encargadas de la investigación tuvieran cualquier relación de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta o relación jerárquica directa quien denuncia o con la persona denunciada, deberán abstenerse de participar en la instrucción, procediendo el Banco a designar a otras personas que ofrezcan las debidas garantías de imparcialidad.

7. Protección de datos personales

La tramitación de denuncias por acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual comporta un tratamiento de datos personales de quienes resulten afectados, que se circunscribe en la actividad de tratamiento de “servicio médico y atención psicosocial”, del que es responsable funcional el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El referido tratamiento de datos personales se realizará en estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos personales y, en particular, de los siguientes principios y requisitos previstos en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (“RGPD”) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (“LOPDGDD”):

Principio de licitud y transparencia

El consentimiento de las personas afectadas, cuyos datos personales sean tratados para la tramitación de una denuncia por acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual no resulta preceptivo, por cuanto el tratamiento de los referidos datos personales resulta necesario para el cumplimiento de una misión de interés público, regulada en el artículo 24 de la LOPDGDD.

No obstante, las personas afectadas deberán ser informadas del tratamiento de sus datos personales en los siguientes términos:

“Los datos personales facilitados son objeto de tratamiento por el Banco de España con la exclusiva finalidad de tramitar y resolver las denuncias de situaciones que puedan constituir un supuesto de acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual. Las personas afectadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, así como los demás derechos que se indican en la Política de privacidad de empleados, ya sea presencialmente, por correo postal a C/Alcalá 48, 28014, Madrid (A/A Delegada de Protección de Datos) o electrónicamente a través del procedimiento indicado en la [Política de Privacidad de empleados](#) disponible en Bdenred. Para más información, consulte nuestro [Registro de Actividades de Tratamiento](#) disponible en www.bde.es”.

La referida cláusula informativa deberá incorporarse en el pie de página del formulario que se habilite para la presentación de denuncias, así como incluirse por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en las comunicaciones que remitan a las personas afectadas durante la tramitación de la denuncia correspondiente.

Principio de limitación de la finalidad

Los datos personales recabados solo podrán utilizarse para la tramitación y resolución de la correspondiente denuncia y, en su caso, para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que pudieran proceder, no estando permitido su uso para finalidades adicionales.

Principio de minimización de datos

Los datos personales recabados serán los estrictamente necesarios y pertinentes para la consecución de la finalidad anteriormente indicada.

Principio de limitación del plazo de conservación

De conformidad con el artículo 24.4 de la LOPDGDD, los datos personales de las personas afectadas deberán conservarse en el sistema habilitado para la gestión del canal de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

Transcurridos tres meses desde la recepción de los datos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá proceder a la supresión de los datos personales de las personas afectadas del canal de denuncias. No obstante, los datos podrán seguir siendo tratados una vez transcurrido dicho plazo por las dependencias a las que corresponda efectuar la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el sistema habilitado para la gestión del canal de denuncias.

En todo caso, la documentación relativa a las denuncias a las que no se haya dado curso podrá conservarse por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de forma anonimizada, esto es, previa eliminación irreversible de los datos personales que pudieran constar en la citada documentación.

Principio de integridad y confidencialidad

El acceso a las denuncias y a los datos personales en ellas contenidas quedará limitado exclusivamente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y, cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias, al Departamento de Recursos Humanos y restantes personas que desarrollen funciones de control interno y cuya intervención sea necesaria para la resolución del expediente. No obstante, podrán comunicarse los datos tratados a otras personas integrantes de la plantilla o a terceras personas cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias, para la notificación a las autoridades competentes de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

En todo caso, se adoptarán las siguientes medidas de seguridad para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos personales de las personas trabajadoras afectadas, especialmente de quien haya planteado la denuncia:

- Remitir mediante correo cifrado, siempre que ello sea posible, la totalidad de las comunicaciones relativas a la tramitación de denuncias.
- Limitar el acceso al buzón canaldenunciasacoso@bde.es y al contenido de las denuncias a las personas usuarias autorizadas, las cuales quedarán identificadas en el expediente.
- Tramitar y conservar las denuncias exclusivamente en el sistema de información habilitado al efecto, debiéndose evitar la impresión y conservación de documentación en papel.
- Utilizar datos seudonimizados de las personas afectadas (por ejemplo, iniciales) siempre que sea posible.

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR
RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL**

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

Nº PERSONAL: _____

DEPARTAMENTO: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DEPARTAMENTO: _____

Nº PERSONAL (si se conoce): _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (SI NO ES LA PROPIA PERSONA DENUNCIANTE):

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DEPARTAMENTO: _____

Nº PERSONAL (si se conoce): _____

¿SE PRESENTAN PRUEBAS?

SÍ

NO

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

POSIBLES TESTIGOS:

Fecha y firma de la persona denunciante.

PAUTAS PARA CUMPLIMENTAR EL FORMULARIO

- 1) Se debe entregar la denuncia al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, (concretamente a la Jefatura del Servicio o a Trabajo Social), para lo cual se establece un Canal de Denuncias mediante buzón físico en el despacho de Trabajo Social, y buzón de correo electrónico confidencial en la dirección canaldenunciasacoso@bde.es, gestionado por la Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) y Trabajo Social.
- 2) Aportar en la denuncia la documentación y los datos que se consideren oportunos para apoyar su denuncia, con el mayor detalle posible y episodios concretos (fechas, duración, lugar de los hechos), así como identidad tanto de la/s persona/s denunciadas como de los/as posibles testigos.
- 3) No se tramitarán denuncias anónimas ni aquellas que no identifiquen a la persona presuntamente afectada por el acoso.
- 4) El proceso de averiguación se iniciará en el plazo de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia por la Jefatura del SPRL.
- 5) Se considera reprobable y merecedora de reproche, e incluso de expediente sancionador, toda imputación, acusación, testimonio o denuncia falsa en relación con estos supuestos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias. Se considera denuncia falsa, entre otros casos, aquella en la que se haya podido demostrar evidente maledicencia.

“Los datos personales facilitados son objeto de tratamiento por el Banco de España con la exclusiva finalidad de tramitar y resolver las denuncias de situaciones que puedan constituir un supuesto de acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual. Las personas afectadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, así como los demás derechos que se indican en la Política de privacidad de empleados, ya sea presencialmente, por correo postal a C/Alcalá 48, 28014, Madrid (A/A Delegada de Protección de Datos) o electrónicamente a través del procedimiento indicado en la [Política de Privacidad de empleados](#) disponible en Bdenred. Para más información, consulte nuestro [Registro de Actividades de Tratamiento](#) disponible en www.bde.es”.