

PLAN DE IGUALDAD

BBVA S.A.
2023 – 2027

I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad

1.- Introducción

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso de BBVA S.A. (en adelante, “BBVA” o la “Empresa”, o la “Compañía”), con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

En consonancia con ello, las partes firmantes de este Acuerdo han negociado y consensado el presente Plan de Igualdad en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto el 8 de Marzo de 2020, conforme a lo establecido en: (i) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo “LOIMH”), (ii) el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (RD 901/2020), (iii) el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (RD 902/2020), y (iv) demás normativa concordante.

Se trata por tanto de un nuevo Plan que nace del consenso y adaptación a la nueva normativa reguladora de los planes de igualdad.

Así, como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOIMH y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación, el cual, ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, extraer conclusiones e identificar objetivos y concretar las medidas necesarias para alcanzarlos.

En definitiva, siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el presente Plan de Igualdad las partes suscriben y firman el presente Acuerdo.

2.- Marco normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido tanto en la normativa nacional, como en la europea e internacional, constituyendo un objetivo primordial para todo legislador desde hace muchos años.

Ámbito internacional

En primer lugar, en materia de igualdad retributiva, debe resaltarse la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, al proclamar en su artículo 23 el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

Asimismo, y muy cercana en el tiempo a la Declaración anterior, se encuentra el Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951, cuyo artículo 2 consagra el deber de garantizar la aplicación del principio de igual remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, adoptando para ello medidas que permitan promover la evaluación objetiva del empleo.

Posteriormente, el Convenio nº 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación) obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Del mismo modo, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966 proclama el derecho a que todas las personas trabajadoras de los Estados Parte perciban un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, debiéndose asegurar en particular que las condiciones de trabajo de las mujeres no sean inferiores a las de los hombres, con mismo salario por trabajo de igual valor.

Finalmente, podría destacarse la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, la cual aduce en su artículo 3 al deber de adoptar cuantas medidas resulten necesarias para garantizar a las mujeres el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Ámbito europeo

A nivel europeo existe un auténtico acervo comunitario sobre igualdad entre mujeres y hombres. Como recuerda el Consejo de la Unión Europea en sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión, erigiéndose como un objetivo general de la misma.

En este sentido, ya el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea estableció que la igualdad entre hombres y mujeres debía ser garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Así, dentro del marco normativo comunitario que en materia de igualdad podría enunciarse, sería preciso destacar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; norma que consagra en su capítulo I el derecho a la igualdad en materia de retribución. En concreto, su artículo 4 contempla no solo el principio de igual salario por trabajo de igual valor, sino también la ausencia de discriminación en los sistemas de clasificación profesional (exigiendo que los mismos se basen en criterios objetivos libres de toda discriminación por razón de sexo).

Asimismo, la Unión Europea ha marcado la directriz a seguir en materia de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, como se plasma en el Acuerdo Marco sobre el permiso parental, de 18 de junio de 2009.

Finalmente, el Consejo de Europa aprobó la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, la cual tiene como principal propósito lograr la realización efectiva de la igualdad de género en los Estados miembros, centrando su atención en distintos puntos estratégicos.

Ámbito nacional

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 consagra el derecho a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal.

Por su parte, el artículo 9.2 del texto constitucional señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Así, en cumplimiento de esa obligación constitucional y desarrollo de la normativa comunitaria, fue aprobada la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LOIMH"), siendo su objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Posteriormente, fue aprobado el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ("LOIMH"), el cual introdujo novedades importantes en aras a conseguir la igualdad entre sexos. Así, por ejemplo, resultó modificado el artículo 45 de la LOIMH, extendiéndose la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

En 2020 fueron aprobados dos Reales Decretos. Por un lado, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ("RD 901/2020"), teniendo por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

Y por otro, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020"), cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

En última instancia, se han publicado de la La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3.- Compromiso de BBVA con la igualdad

La igualdad, la diversidad, la inclusión y la equidad deben vincularse y formar parte de todas las acciones que desarrollamos en BBVA. Para ello, tomamos como base fundamental nuestro propósito "Poner al alcance de todas y todos, las oportunidades de esta nueva era", que representa que somos un Banco que funciona por y para las personas, haciendo que el respeto a la diferencia, y por ende a la diversidad, formen parte de los ingredientes vitales que vinculamos a nuestra estrategia.

Ante nuestro propósito empresarial, nuestros valores y responsabilidad como empresa, BBVA quiere manifestar su compromiso con el respeto a la igualdad, diversidad, inclusión y equidad, para que estas formen parte de nuestro ADN. Nuestro compromiso implica promover y vivir la diversidad, impulsando una cultura que abrace las diferencias en la comunidad de BBVA.

Velar por el respeto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de nuestra responsabilidad siendo que nuestras actuaciones estarán guiadas por la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio a todas las personas trabajadoras de BBVA, independientemente de su nacionalidad, raza, origen étnico, religión, género, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, estado civil, edad, condición económica, discapacidad o responsabilidad familiar.

Nuestra vida laboral influye en la personal, y viceversa, por lo que queremos velar por un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal y que forme parte de la cultura corporativa.

Generar un ambiente de trabajo diverso e incluyente, con espacios de trabajo sanos y positivos para todos nuestros colaboradores y colaboradoras nos permite contar con un lugar que promueva la dignidad, la cortesía y el respeto por todos y todas, y no se tolere ninguna forma de intimidación, acoso u hostigamiento.

Como muestra de todo ello, BBVA ha acordado en el seno de la Comisión Negociadora la negociación de un Plan de Igualdad que se adecúa a las exigencias en materia de igualdad.

Para la elaboración del mismo se ha realizado un exhaustivo análisis y diagnóstico de situación que ha permitido definir una serie de objetivos y medidas de actuación recogidas en el presente Plan de Igualdad, definiendo igualmente acciones para el seguimiento de las mismas, a fin de instituirse como una herramienta efectiva, con vocación de permanencia, que vele por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

II.- Contenido del Plan de Igualdad

1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad es fruto del Acuerdo alcanzado por unanimidad el día 20 de julio de 2023 en el seno de la Comisión Negociadora ("CN") constituida al efecto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, dicha CN ha estado conformada, de un lado por representantes de BBVA, y de otro, por los representantes de las Secciones Sindicales con representación en los Comités de Empresa y Delegados de Personal de BBVA, no habiendo centros sin representación legal de las personas trabajadoras.

En concreto, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 del RD 901/2020, a continuación, se detallan los integrantes de las partes firmantes del presente Acuerdo.

En representación de **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.:**

En representación de las **Secciones Sindicales** presentes en los Comités de Empresa y Delegados de Personal de BBVA, S.A.:

ACB:

CCOO:

CGT:

UGT:

SEC:

CIG:

ELA:

INTERSINDICAL:

2.- **Ámbito personal, territorial y temporal**

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de BBVA.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad regirá en todos los centros de trabajo de BBVA que se encuentren ubicados en cualquier parte del territorio español.

Ámbito temporal

El presente Plan entrará en vigor el día de su firma, independientemente de la posterior inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos. Este Plan tendrá una vigencia de cuatro años.

3.- **Compensación y absorción.**

Las condiciones que se establecen en este Plan de Igualdad, podrán compensarse o absorberse, con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

4.- Informe de diagnóstico de situación en BBVA

Con carácter previo a la negociación de las medidas que contiene el presente Plan de Igualdad, se ha elaborado y negociado un diagnóstico de situación de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de LOIMH, el RD 901/2020 y el RD 902/2020.

El diagnóstico de situación ha sido elaborado con recursos internos de la Entidad, sin acudir a consultoría externa, salvo en lo relativo a la valoración de puestos de trabajo que se ha realizado por la consultora Willis Towers Watson.

Para la elaboración del diagnóstico, cuyo resultado se refleja en el presente Plan, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativa y cuantitativa correspondiente a los años 2020 y 2021, agrupada por diversas variables y áreas, a tenor de lo previsto en la normativa legalmente aplicable.

Es preciso señalar que con carácter previo a la elaboración de este diagnóstico de situación, se acordó en la mesa de la negociación del Plan de Igualdad constituida el 8 de julio de 2020 un diagnóstico de situación que abarcaba los datos del periodo comprendido entre 2015 y 2019. A pesar de haber firmado con acuerdo de CCOO, ACB, CGT, UGT y SCAT el diagnóstico de situación y sus conclusiones el 3 de noviembre de 2020, la mesa de negociación se tuvo que suspender con motivo del inicio del Despido Colectivo en el mes de abril de 2021.

Como consecuencia de lo anterior y la modificación sustancial de la plantilla que se produjo en el año 2021 en la Entidad, ha sido necesaria la elaboración de este nuevo diagnóstico cuyas conclusiones se muestran a continuación.

Las principales conclusiones y resultados del diagnóstico aprobado el 5 de julio de 2022 en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, son las siguientes:

4.1.- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla

- BBVA, S.A. es una institución financiera con posición de liderazgo en el mercado español. Forma parte de un grupo financiero con amplia presencia internacional que apuesta por la innovación como motor de crecimiento económico y cuyo propósito es “Poner al alcance de todos y todas, las oportunidades de la nueva era”.
- Para hacer realidad este propósito, la Entidad se basa en tres pilares que son los valores que definen a BBVA:
 - El cliente es lo primero.
 - Pensamos en grande.
 - Somos un solo equipo.
- En cuanto a la composición de su plantilla a 31.12.2021, BBVA cuenta con una presencia de mujeres levemente superior a la de hombres (51,67% de trabajadoras y 48,33% de trabajadores). La representación de la plantilla femenina sobre el total de la plantilla ha crecido desde 2019 en 0,85 p.p. (2019: 50,82% - 2021: 51,67%).

- Si se acude a un análisis de la distribución de la plantilla por SSCC y Red, se constata que en SSCC la presencia masculina es mayoritaria (55,98%) frente a la Red, donde la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres (55,52%).
- El promedio de edad de la plantilla es de 45 años, siendo la edad media de mujeres y hombres, 45 y 46 años respectivamente. El 29,15% de la plantilla está en la franja de 41 a 45 años, un total de 5.885 personas, de las cuales el 56,89% son mujeres y el 43,11% son hombres.
- En la franja de mayor edad (más de 55 años) se encuentra el 6,20 % de la plantilla femenina y el 10,92% de la plantilla masculina y en las franjas de menor edad (menos de 26 años) es levemente superior la presencia de hombres.
- La antigüedad de la plantilla refleja que se trata de un equipo estable. Así el 84,34% de la plantilla cuenta con una antigüedad superior a 11 años. En la comparativa entre ambos sexos destacan los hombres en los tramos de menor (hasta 10 años) y mayor (más de 26 años) antigüedad, si bien, en los tramos de antigüedad intermedia la presencia de la mujer es mayoritaria.
- Si se analiza cómo se distribuye la plantilla en los niveles de mayor responsabilidad (niveles 24 a 11 de la clasificación Willis Towers Watson) desde un punto de vista de antigüedad de la plantilla, en el tramo de menor antigüedad (hasta 10 años), el 67,15% son hombres y el 32,85% son mujeres, en el tramo de 11 a 25 años, el 59,14% son hombres y el 40,86% son mujeres y en el tramo de mayor antigüedad (más de 26 años), el 66,37% son hombres y el 33,63% son mujeres.
- Del análisis de las bajas producidas en la Empresa, se observa que la mayoría se concentran en jubilaciones y prejubilaciones, bajas voluntarias y excedencias/suspensiones de contrato, siendo esta última medida solicitada mayoritariamente por mujeres. En 2021, cabe destacar la salida de 2.884 personas con motivo del despido colectivo sin que se desprenda ningún sesgo de género en los datos analizados.

4. 2.- Proceso de selección y contratación

- El proceso de selección en BBVA está dotado de elementos que aseguran una toma de decisiones exenta de condicionantes de sexo. Se basa en criterios definidos y procedimentados a través de distintas fases, pruebas y entrevistas, en función de las características y necesidades de cada perfil.
- En aras a fomentar un entorno laboral más diverso e inclusivo, todas las ofertas de empleo se confeccionan con un lenguaje inclusivo.
- Ha habido 1.774 nuevas incorporaciones en 2020 y 2021, de las que un 35,74% son hombres y el 64,26% son mujeres.
- De las 1.774 nuevas incorporaciones, 660 han sido incorporaciones a la Entidad por motivos diversos (reingresos de excedencias, consolidaciones, etc) y 1.114 han sido contrataciones de carácter temporal y fijo. En el caso de las contrataciones temporales, el 30,05% son hombres y el 69,95% son mujeres y en las contrataciones indefinidas, el 63,83% son hombres y el 36,17% son mujeres.

4. 3.- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- La clasificación profesional de BBVA sigue la del Convenio Colectivo de la Banca. Adicionalmente, en el diagnóstico se ha analizado la distribución de mujeres y hombres por los niveles Willis Towers Watson (WTW) utilizando la valoración de puestos de trabajo de igual valor que la consultora ha realizado para elaborar la auditoría retributiva.
- Del análisis de la clasificación profesional por niveles retributivos del Convenio Colectivo de Banca y por niveles WTW, se constata una infrarrepresentación femenina en los niveles de mayor responsabilidad, tanto en SSCC como en Red, lo que pone de manifiesto que las medidas llevadas a cabo hasta ahora por la Entidad deben reforzarse en aras a lograr una mayor presencia de mujeres en estos niveles.
- Asimismo, se constata que existe una correlación entre los niveles retributivos de Convenio Colectivo y los niveles WTW, a pesar de haber diferencias que se podrán analizar en la Auditoría Retributiva.
- Utilizando la clasificación WTW, se observa lo siguiente:
 - el 66,96% de la plantilla de SSCC y el 15,97% de la plantilla de Red, ocupa puestos de responsabilidad,
 - de las 10.430 mujeres, el 24,53% se encuadra en los niveles de mayor responsabilidad mientras que este porcentaje se eleva hasta el 42,14% en la plantilla de los hombres,
 - en SSCC el porcentaje de mujeres en los niveles 24 al 11 representa un 59,63% sobre su plantilla frente al 72,73% de los hombres,
 - en Red el porcentaje de mujeres en los niveles 17 al 11 representa un 10,53% sobre su plantilla frente al 22,76% de los hombres.
- Utilizando la clasificación de niveles retributivos del Convenio de Banca, se observa lo siguiente:
 - el 59,75% de la plantilla de SSCC y el 22,06% de la plantilla de Red Comercial, ocupa puestos de responsabilidad (niveles 1 a 5),
 - de las 10.430 mujeres, el 24,18% se encuadra en los niveles de mayor responsabilidad mientras que este porcentaje se eleva hasta el 45,91% en la plantilla de los hombres,
 - en SSCC el porcentaje de mujeres en los niveles 1 a 5 representa un 50,25% sobre su plantilla frente al 67,23% de los hombres,
 - en Red el porcentaje de mujeres en los niveles 1 a 5 representa un 13,78% sobre su plantilla frente al 32,40% de los hombres.
- Las áreas de SSCC con mayor representación masculina son CIB, Engineering y Strategy & M&A y las que tienen mayor representación femenina son Communications & Responsible Business,

Secretaría General, Legal Services y Talent & Culture.

- Asimismo, en cumplimiento de lo previsto en el RD 902/2020, BBVA ha efectuado una valoración de puestos de trabajo de igual valor a través de la consultora Willis Towers Watson. La metodología que ha aplicado la consultora para realizar la valoración de puestos es una metodología estándar, robusta, sólida y reconocida internacionalmente. Utiliza un modelo ágil y flexible basado en la contribución de los puestos, valorando los roles y no la persona.
- Dentro del sistema de valoración se definen carreras profesionales y etapas de desarrollo que permiten diferenciar tipos de contribución. Este sistema de valoración de puestos de igual valor ha sido expuesto en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

4.4.- Formación

- El modelo formativo de BBVA sitúa a la persona trabajadora como protagonista de su propio desarrollo y le dota de autonomía para decidir su trayectoria de aprendizaje.
- Con periodicidad anual se elabora un plan de formación junto con las áreas de negocio a partir de la detección de necesidades formativas a finales del año anterior, que define las líneas estratégicas de formación. La detección de necesidades se realiza desde tres prismas, la individual, la del área y la del Grupo.
- BBVA cuenta con una plataforma online, Campus BBVA, a través de la cual se ofrece un catálogo formativo único, con contenidos actualizados de manera permanente, que fomenta la reutilización y el máximo aprovechamiento de los mismos.
- Las formaciones se deben realizar dentro de la jornada laboral y combinan la modalidad presencial y online. La única formación realizada fuera de la jornada laboral sería, en su caso, la formación de carácter voluntario en la modalidad online.
- En el análisis de las formaciones en las modalidades de presencial y online, no se identifican diferencias significativas vinculadas al sexo. Así, en la formación presencial, la participación es de un 45% hombres frente a un 55% de mujeres y en la formación online, la participación es de un 48% de hombres frente al 52% de mujeres.
- De un análisis de la formación por tipo de curso, se observa que Blockchain, Data y Behavioral Economics es una materia en la que participan mayoritariamente los hombres y Agile y Gestión de Proyectos y Digital Sales&Marketing son cursos en los que participan mayoritariamente las mujeres.

4.5.- Promoción profesional y desarrollo

- BBVA tiene como reto activar el talento impulsando el crecimiento del equipo. Para ello pone a disposición de las personas trabajadoras las herramientas del modelo de desarrollo: conócete, mejora y explora para ayudarles a progresar y desarrollarse cada día.

- Las herramientas relacionadas con “Conócete” ofrecen una visión completa del perfil y las skills que cada rol requiere, las relacionadas con “Mejora” están enfocadas a la definición de acciones concretas que permitan a la persona trabajadora progresar en un rol o en otros que le puedan interesar y “Explora”, permite a las personas buscar trayectorias profesionales en función de sus propios intereses.
- La política de promoción y desarrollo de BBVA se cimienta sobre unos pilares sólidos, objetivos y estandarizados.
- Del análisis de los datos cuantitativos se constata que las promociones de hombres y mujeres son equilibradas en el cómputo total, de forma que en 2021 han promocionado el 8,69% de los hombres y el 8,32% de las mujeres.
- En Red el porcentaje de hombres que ha promocionado en 2021 es ligeramente superior al de las mujeres (han promocionado el 9,16% de los hombres frente al 8,77% de las mujeres) y en SSCC, las promociones de hombres son ligeramente superiores a las de mujeres (7,95% hombres y 7,19% mujeres).
- Analizando las promociones en los niveles de mayor responsabilidad, se observa que si bien la cifra de hombres en términos absolutos es ligeramente superior a la de las mujeres, (393 hombres frente a 282 mujeres en los niveles WW 11 a 19), en términos porcentuales, de la plantilla que ocupa puestos de responsabilidad han promocionado el 9,56% de hombres y el 11,02% de mujeres.
- Del total de promociones de mujeres, el 3,23% tenían jornada reducida.

4. 6.- Condiciones de trabajo

- Uno de los objetivos de BBVA es mejorar la manera en la que trabajamos, impulsando una cultura de productividad, alto rendimiento y mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Para ello se impulsan medidas que busquen un cambio en la forma de trabajar, promoviendo entornos de trabajo más flexibles, con la implantación del teletrabajo, entre otras medidas, para las personas que ocupan puestos susceptibles de trabajar bajo esta modalidad.
- BBVA reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital para salvaguardar la conciliación y descanso de las personas trabajadoras.

4. 7.- Retribuciones, política salarial y resultados de la Auditoría Retributiva

- BBVA tiene una política retributiva orientada hacia la generación recurrente de valor para la Entidad, buscando el alineamiento de los intereses de su plantilla y accionistas con una gestión prudente del riesgo.
- La estructura retributiva de BBVA se compone de retribución fija y retribución variable de manera que cada puesto tiene asignada una banda salarial fija y variable que aplica de la misma manera a todas las personas que ocupan un mismo puesto, promoviendo un trato igualitario y una política de no discriminación en materia de género.

- De la auditoría retributiva realizada conforme al RD 901/2020 y RD 902/2020, se concluye que en general la remuneración total de las personas trabajadoras presenta unas diferencias retributivas entre hombres y mujeres por debajo del 10%, existiendo una justificación en los niveles donde existen brechas superiores (en los niveles 20, 18, 17, 16 y 15 hay brechas entre un 21,3% y un 12,2%) que en todo caso, no responden a una discriminación retributiva asociada al género.
- El hecho de promover programas para que las mujeres ocupen puestos de mayor responsabilidad, en algunos casos está provocando que la desproporción de las retribuciones se acentúe al llevar estas menos tiempo en el puesto que sus compañeros hombres y constituir la trayectoria y experiencia profesional un factor que puede determinar una mayor retribución.

4. 8.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Las medidas de conciliación aplicadas en BBVA son las establecidas en el Plan de Igualdad vigente así como en el Convenio Colectivo y demás normativa laboral de aplicación.
- De la información cuantitativa, se extrae que son las mujeres las que predominantemente hacen uso de las reducciones de jornada (433 mujeres y 22 hombres), permisos (735 mujeres y 481 hombres), excedencias (155 mujeres y 25 hombres), adaptaciones de jornada (22 mujeres y 11 hombres) y demás medidas, lo que evidencia que son las mujeres las que principalmente atienden las necesidades de su entorno familiar.

4. 9.- Prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo

- BBVA dispone de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo que forma parte del Plan de Igualdad vigente para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier conducta de carácter o connotación sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.
- El Plan de Igualdad contiene en su declaración de principios el respeto a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes y el respeto a la igualdad de las personas y su diversidad. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, son conductas que resultan inaceptables en BBVA.
- En 2020, el protocolo se activó 2 veces y en 2021, ninguna.

4. 10.- Violencia de género

- BBVA dispone en el Plan de Igualdad vigente de medidas para la atención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género y siendo consciente de la necesaria implicación y compromiso que debe tener para conseguir una sociedad libre de violencia de género, colabora con la delegación del Gobierno para la Violencia de Género para contribuir en la sensibilización contra la violencia de género.

4. 11.- Salud laboral con perspectiva de género

- La Política de BBVA en materia de PRL considera como uno de sus principios básicos y como uno de sus objetivos fundamentales la promoción de la seguridad y salud mediante la mejora continua de las condiciones de trabajo. Dicha política la lleva a cabo a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, estableciendo con carácter anual un Plan de Actuación en Materia de Seguridad

y Salud Laboral cuyas medidas son implantadas progresivamente. Para ello, asume las obligaciones que marca la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo que son consideradas como el nivel mínimo de actuación a este respecto. Este compromiso con la prevención y las responsabilidades que se derivan atañe a todas las personas trabajadoras de nuestra Entidad.

- En este sentido, el Banco deberá seguir impulsando la promoción de la salud laboral de las personas trabajadoras con la inclusión de una perspectiva de género.

4. 12.- Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y cultura en la empresa

- La diversidad y la inclusión forman parte de las prioridades estratégicas de la Entidad. Uno de los aspectos clave en este sentido es el fomento de la igualdad, la diversidad, corresponsabilidad e inclusión, entendidas en un sentido amplio, a través de los canales corporativos internos y externos.
- En materia de visibilidad, eliminación de imágenes sexistas o estereotipos y comunicación inclusiva, BBVA entiende que con las comunicaciones que crea y genera puede contribuir activamente en la promoción de una cultura diversa e inclusiva, adaptándose a los cambios de la sociedad y eliminando las barreras de los sesgos inconscientes.
- Se constata que en las comunicaciones existe una equidad generacional entre hombres y mujeres, y que a su vez desafía los roles tradicionales visibilizando a mujeres en muy diferentes roles: financieros, directivos, deportistas, etc., así como al colectivo LGTBIQ+ y a personas con discapacidad.

5.- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020

5.1.- Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo y resultados de la auditoría retributiva

La valoración de los puestos de BBVA se ha realizado sobre la base de las metodologías de valoración de puestos "Global Grading System" y "Career Maps", de Willis Towers Watson, consultora global y experta en RRHH, y con la que BBVA ha contado para alcanzar este fin.

Las metodologías de valoración de Willis Towers Watson permiten determinar el peso relativo de los puestos en la organización, a partir de unos factores predefinidos, tal y como exige el RD 902/2020.

La metodología empleada en la valoración de puestos es completamente neutral por dos motivos: (i) permite valorar el puesto de trabajo y no la persona al no existir ningún factor que responda a características personales de la persona trabajadora; y (ii) el sistema de valoración es ajeno e independiente a BBVA.

De la auditoría salarial llevada a cabo en BBVA puede concluirse que la Empresa aplica el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de manera transversal y completa. Y ello por cuanto la remuneración total de las personas trabajadoras presenta unas diferencias retributivas entre hombres y mujeres por debajo del 10%, existiendo una justificación objetiva y razonada en los niveles donde existen brechas superiores, que en todo caso, no responden a una discriminación retributiva asociada al género.

5.2.- Vigencia de la auditoría salarial

La auditoría salarial tendrá una vigencia de dieciocho meses a partir de la firma del Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores.

Asimismo, y en el seno de la Comisión de Igualdad, se consensuará el detalle de todos los conceptos retributivos, así como las posibles agrupaciones de los mismos, que conformarán la nueva auditoría salarial. De igual modo, se creará una comisión técnica de análisis del sistema de valoración de puestos de trabajo, con el fin de profundizar en la relación entre niveles Willis Tower Watson y los roles y categorías de puestos valorados.

6.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo de este Plan de Igualdad es el de garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras de BBVA, y velar por un entorno laboral respetuoso en el que se promueva la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

6.1.- Objetivos generales

Los objetivos generales del presente Plan de igualdad son los siguientes:

- Garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras de BBVA.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa con carácter transversal en todos sus ámbitos y áreas de actuación.
- Favorecer el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.
- Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los niveles donde exista desequilibrio.
- Promover una cultura empresarial que vele por un entorno laboral respetuoso en el que se promueva la diversidad y la inclusión.

6.2.- Objetivos específicos

Área	Objetivo
Cultura y sensibilización	Impulsar y avanzar en una cultura de trabajo que garantice la igualdad efectiva de oportunidades basada en un estilo de liderazgo que ponga en valor la igualdad en la Entidad mediante la homogeneización de las prácticas internas y gestión de personas. Gestión de la Dirección con perspectiva de género.

	Fortalecer el compromiso de BBVA con la conciliación, corresponsabilidad, igualdad de oportunidades y retribución, visibilizándolo e integrándolo en la cultura corporativa.
	Facilitar el acceso a la información del Plan de Igualdad y a las medidas sobre Conciliación, Desconexión, Diversidad, etc.
Comunicación, lenguaje e imagen	Fortalecer el compromiso del Banco en materia de igualdad en las distintas campañas y en la comunicación interna y externa, eliminando estereotipos de género en la comunicación, lenguaje e imagen.
Formación	Desarrollar una cultura igualitaria y la participación equilibrada de género en los programas formativos.
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral poniendo a disposición de las personas que forman parte de BBVA medidas adecuadas para tal fin.
Selección y contratación	Impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en procesos de selección, garantizando el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.
Promoción profesional y desarrollo	Impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
	Contribuir al equilibrio progresivo de la mujer a puestos de responsabilidad.
Retribución	Aplicar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de manera efectiva, transversal y completa, promoviendo una política de no discriminación en materia de género
Cobertura de bajas	Impulsar medidas que tengan como objetivo fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as.
Traslados	Facilitar el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Parejas de hecho	Equiparar las parejas de hecho al tratamiento que tiene el matrimonio a todos los efectos de las medidas contempladas en el Convenio Colectivo y el presente Plan de Igualdad.
Violencia de género	Incrementar el apoyo a las víctimas de violencia de género.
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	Disponer de un protocolo que incluya una definición clara de la conducta de acoso así como la inclusión de una política de buenas prácticas.
Discapacidad	Ayudar a mitigar las especiales necesidades de las personas trabajadoras con hijo/as con discapacidad.
Salud laboral con perspectiva de género	Promocionar la salud desde la perspectiva de género.

7.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación

Una vez identificados los objetivos generales y específicos, a continuación, se recogen las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación, priorización e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida.

Ámbitos objeto de intervención:

1. Cultura y sensibilización
2. Comunicación, lenguaje e imagen
3. Formación
4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5. Selección y contratación
6. Promoción profesional y desarrollo
7. Retribución
8. Cobertura de bajas
9. Traslados
10. Parejas de hecho
11. Violencia de género
12. Protocolo del acoso sexual y acoso por razón de sexo
13. Discapacidad
14. Salud laboral con perspectiva de género

A continuación, se relaciona el conjunto de medidas negociadas y acordadas en el seno de la CN del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados f), g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.

1.- CULTURA Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 1.- Impulsar y avanzar en una cultura de trabajo que garantice la igualdad efectiva de oportunidades basada en un estilo de liderazgo que ponga en valor la igualdad en la Entidad mediante la homogeneización de las prácticas internas y gestión de personas. Gestión de la Dirección con perspectiva de género.

MEDIDAS:

1.1. Visibilizar el compromiso de la Dirección con la igualdad, implicando a todos los niveles de la Organización para que la igualdad y la corresponsabilidad continúen siendo un elemento estratégico y una de las palancas de transformación en BBVA.

Indicador de seguimiento: detalle de las campañas y eventos en los que participe la Dirección
Plazo de implementación de la medida: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Culture & Employee Engagement

1.2. Gestión de la Dirección con perspectiva de género.

Indicador de seguimiento: información sobre las medidas adoptadas en los Comités de la Dirección en materia de igualdad
Plazo de implementación de la medida: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: T&C Strategy

OBJETIVO 2.- Fortalecer el compromiso de BBVA con la conciliación, corresponsabilidad, igualdad de oportunidades y retribución, visibilizándolo e integrándolo en la cultura corporativa.

MEDIDAS:

1.3. Participar en campañas y fomentar eventos que visualicen el compromiso de BBVA con la sociedad en materia de igualdad

Indicador de seguimiento: detalle de las campañas y eventos
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Culture & Employee Engagement

1.4. Diseñar acciones para la difusión del Plan de Igualdad, así como impulsar su divulgación y conocimiento a todas las personas trabajadoras.

Indicador de seguimiento: detalle de las acciones definidas

Plazo de implementación de la medida: 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Comunicación

1.5. Ejecutar las acciones de difusión.

Indicador de seguimiento: nº acciones difundidas

Plazo de implementación de la medida: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Comunicación

1.6. Diseñar acciones que fomenten la corresponsabilidad.

Indicador de seguimiento: detalle de las acciones definidas

Plazo de implementación de la medida: 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Culture & Employee Engagement

1.7. Ejecutar las acciones diseñadas sobre corresponsabilidad.

Indicador de seguimiento: nº acciones difundidas

Plazo de implementación de la medida: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Comunicación

1.8. Fomentar la visualización de las mujeres influyentes, mediante la publicación de entrevistas, organización de eventos, colaboración con organizaciones externas, etc .

Indicador de seguimiento: nº acciones llevadas a cabo

Plazo de implementación de la medida: 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Culture & Employee Engagement

1.9. Potenciar la participación de las personas trabajadoras en foros, charlas, y/o grupos de trabajo donde se pueda compartir y debatir sobre la materia.

Indicador de seguimiento: detalle de las participaciones

Plazo de implementación de la medida: 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Culture & Employee Engagement

1.10. Los proveedores con los que BBVA se relaciona, deberán velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos necesarios para garantizar los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Indicador de seguimiento: muestra de un contrato con proveedor que contiene el compromiso.
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Procurement Discipline

1.11. Diseñar y ejecutar acciones dirigidas a avanzar en la eliminación de cualquier desigualdad retributiva.

Indicador de seguimiento: nº acciones llevadas a cabo
Plazo: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Compensation Holding

1.12. Impulsar la creación en el Banco de una figura especializada en materia de igualdad.

Indicador de seguimiento: creación de la figura
Plazo: 9 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Culture & Employee Engagement

OBJETIVO 3.- Facilitar el acceso a la información del Plan de Igualdad y a las medidas sobre Conciliación, Desconexión, etc.

MEDIDAS:

1.13. Disponer de un espacio único en Mi Espacio con visibilidad permanente, que recogerá tanto el Plan de Igualdad como todas aquellas acciones/medidas de relevancia sobre cualquier tema recogido en este Plan.

Indicador de seguimiento: detalle de la información publicada en el portal
Plazo de implementación de la medida: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Culture & Engagement

2.- COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN

OBJETIVO 1.- Fortalecer el compromiso del Banco en materia de igualdad en las distintas campañas y en la comunicación interna y externa, eliminando estereotipos de género en la comunicación, lenguaje e imagen.

MEDIDAS:

2.1. Toda la documentación, piezas y materiales de comunicación deberán ser revisados antes de su utilización, a fin de garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, neutro, correcto, de respeto a las personas donde todas se sientan plenamente identificadas, consideradas e incluidas.

Indicador de seguimiento: selección de 10 piezas de comunicación
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Comunicación

2.2. Difundir piezas de comunicación que den a conocer la adhesión de BBVA a campañas Institucionales (8M día de la Mujer, 25N día de la eliminación de la violencia contra la mujer, etc.).

Indicador de seguimiento: detalle de las comunicaciones
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Comunicación

3.- FORMACIÓN

La Empresa y la Representación sindical comparten el papel fundamental que la Formación tiene en el desarrollo de una cultura igualitaria.

OBJETIVO 1.- Desarrollar una cultura igualitaria y la participación equilibrada de género en los programas formativos

Medidas:

3.1. Implementar módulos formativos de carácter mandatory para toda la plantilla (Igualdad, corresponsabilidad, acoso, sesgos inconscientes etc.).

Indicador de seguimiento: cursos implementados, nº personas formadas desglosado por sexo, horas totales de formación.
Plazo de implementación de la medida: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Learning & Talent Management

3.2. Implementar módulos formativos específicos en los itinerarios recomendados de formación para managers vinculados al proyecto The Good Manager o futuros proyectos de modelo de liderazgo de BBVA.

Indicador de seguimiento: cursos implementados, nº personas formadas desglosado por sexo, horas totales de formación.
Plazo de implementación de la medida: 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Learning & Talent Management

3.3. Fomentar programas formativos orientados a desarrollar las competencias específicas que faciliten la evolución de la mujer a puestos de mayor responsabilidad en los que exista infrarrepresentación femenina.

Indicador de seguimiento: nº programas implementados y nº personas formadas desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Culture & Employee Engagement

3.4. Fomentar el uso de canales virtuales para facilitar la conciliación y la participación de todas las personas trabajadoras dentro de su jornada laboral, mediante cursos online, videoconferencias, convocatorias, eventos digitales, etc.

Indicador de seguimiento: nº cursos on line, eventos digitales, nº personas que participan en los cursos/eventos desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

Responsable: Professional Development

3.5. Incorporar módulos específicos en materia de igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones.

Indicador de seguimiento: módulos diseñados y nº personas formadas desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Professional Development

3.6. Propiciar que en los programas formativos se dé una participación equilibrada de género. En tal sentido en cualquier módulo de formación que se realice en la Empresa, se revisará muy especialmente los términos en que se presenta desde una perspectiva de género, a fin de facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas.

Indicador de seguimiento: nº de personas formadas en los distintos programas formativos desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Professional Development

3.7. Al personal que se encuentre con un contrato de trabajo suspendido por motivos familiares, se pondrá a su disposición la posibilidad de participar en un proceso de mentoring adecuado para su reciclaje profesional en el primer mes después de su reincorporación.

Indicador de seguimiento: nº de personas que participan en los programas de mentoring desglosado por sexo tras una suspensión del contrato por motivos familiares.

Plazo de implementación de la medida: 1 año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Professional Development

3.8. Suspender el periodo de recertificación durante la situación de suspensión por nacimiento y cuidado de menor de la madre biológica y progenitor no gestante y/o excedencia por cuidado de hijo/a.

Indicador de seguimiento: nº personas a las que se les suspende la recertificación desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Professional Development

4.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral poniendo a disposición de las personas que forman parte de BBVA medidas adecuadas para tal fin.

4.1. Licencias

OBJETIVO 1.- Impulsar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla y la corresponsabilidad, consiguiendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, profesionales y familiares dentro de la entidad.

Medidas:

4.1.A. Permiso retribuido de 10 horas anuales para acudir a consultas médicas y pruebas diagnósticas propias de la persona trabajadora y parientes de 1er grado por consanguinidad y cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso y nº horas solicitadas desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.1.B. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para el acompañamiento a la realización de exámenes prenatales, por parte del progenitor no gestante.

Indicador de seguimiento: nº personas y nº horas que hacen uso del permiso desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.1.C. Tres días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se podrán disfrutar de forma no consecutiva durante los 30 días inmediatamente posteriores al

hecho causante.

Cuando por tales motivos se necesite hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días laborables más.

Indicador de seguimiento: n° personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.1.D Seis días laborables por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se podrán disfrutar de forma no consecutiva dentro los 30 días inmediatamente posteriores al hecho causante.

Cuando por tales motivos se necesite hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días laborables más.

Indicador de seguimiento: n° personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.1.E. Licencia sin sueldo de hasta 3 meses para los procesos de adopción en el extranjero, siendo compatible esta licencia con la recogida en el artículo 36 del XXIV Convenio Colectivo de Banca. Podrá unirse a las vacaciones reglamentarias y se debe disfrutar de forma ininterrumpida.

Para disfrutar esta licencia se exigen 2 años de antigüedad en la empresa. Durante su disfrute se cotizará por el mínimo a la Seguridad Social.

Esta licencia es incompatible con el disfrute en el mismo año natural con la licencia de 1 mes sin sueldo del Acuerdo de Jornada y Horarios de 2001.

Indicador de seguimiento: n° personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.1.F Quince días laborables por fallecimiento de descendientes (hijos o hijas), cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida. Este permiso podrá ampliarse en dos días laborables más cuando se tenga que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad.

Indicador de seguimiento: n° personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo .

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.1.G. Permiso retribuido por el tiempo indispensable y con un máximo de 20 días laborables al año, adicional al permiso por hospitalización, para el acompañamiento de los hijos/as de empleados/as hasta que estos cumplan 30 años, en fase de tratamiento activo de enfermedades oncológicas.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo .
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.1.H. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas y pruebas diagnósticas propias de la persona trabajadora en fase de tratamiento activo de enfermedades oncológicas.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo .
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.1.I. Se podrá disfrutar de una nueva licencia de las previstas en el artículo 36.2.1 del XXIV Convenio Colectivo de Banca, transcurrido un año desde el anterior disfrute de este permiso, en las siguientes situaciones:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado/a.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.
- En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas.

4.1.J. Permiso retribuido por el equivalente a 4 días al año, que podrá disfrutarse por horas, en casos de fuerza mayor por motivos familiares urgentes, enfermedad o accidente, relacionados con familiares o personas convivientes, y que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo .
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.1.K. Permiso no retribuido para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. Este permiso, que tendrá una duración de hasta 8

semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo .
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.1.L. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a la realización de pruebas y exámenes médicos en los casos de reproducción asistida para ambos progenitores.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo .
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.2. Protección al embarazo y cuidado de hijos/as

OBJETIVO 1.- Impulsar medidas que tengan como objetivo proteger el periodo de gestación de la mujer y el cuidado del lactante.

Medidas:

4.2.A. A partir de la semana 25 de embarazo, reducir el tiempo mínimo de comida a 30 minutos a las empleadas cuya jornada tenga un tiempo mínimo de comida (parada obligatoria) superior a 30 minutos.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo .
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.2.B. Permiso retribuido de 1 hora a la entrada o la salida a partir de la semana 30 de embarazo con posibilidad de realizar jornada continuada a elección de la persona trabajadora, en los casos de jornada partida.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo .
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.2.C. Con la misma finalidad de contribuir a la protección de la maternidad y paternidad, se acuerda que durante los periodos de embarazo, cuidado del lactante o reducción de jornada por cuidado de hijo/a hasta los 12 meses de edad del menor, la persona trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo con la misma, y a petición de la interesada/o.

OBJETIVO 2.- Impulsar medidas que tengan como objetivo facilitar la reincorporación después de una suspensión por nacimiento y cuidado de menor de la madre biológica y progenitor no gestante.

Medidas:

4.2.D. Posibilidad de dividir la hora de reducción prevista en el Plan de Igualdad de 10 de mayo de 2010 para el permiso por cuidado del lactante en dos fracciones, 30 minutos en la entrada y 30 minutos en la salida, hasta los 9 meses de edad del menor.

Indicador de seguimiento: nº personas que disfrutan del permiso en la modalidad de reducción desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.2.E. Permiso no retribuido de hasta 1 hora diaria distribuida en la entrada y/o la salida para las personas trabajadoras con hijos/as hasta los 5 años incluidos, durante la primera semana del inicio del curso escolar. A los efectos de su compensación, se procederá a su grabación en el Registro de Jornada como cualquier otra ausencia sujeta a recuperación, a partir del día 16 del mes siguiente.

Indicador de seguimiento: nº personas susceptibles de disfrutar de la medida desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.2.F. Extender, en los mismos términos, el cobro de la ayuda familiar al colectivo con menores en situación de acogimiento permanente. En el caso del acogimiento temporal, la ayuda se abonará siempre que este tenga una duración en el año igual o superior a 6 meses.

Indicador de seguimiento: nº personas que cobran la ayuda por este concepto desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.2.G. Ampliar el plazo para disfrutar del permiso por cuidado del lactante, en modalidad acumulada, hasta que el hijo tenga 12 meses de edad, a continuación de alguno de los periodos de la suspensión por nacimiento y cuidado de menor de la madre biológica y progenitor no gestante.

Indicador de seguimiento: nº personas que disfrutan del permiso en la modalidad acumulada desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.2.H. Tras la suspensión por nacimiento y cuidado del menor de la madre biológica y progenitor no gestante, posibilidad de convertir la jornada partida en continuada hasta el cumplimiento de los 12 meses de edad del menor.

Esta posibilidad se extiende a los casos de adopción de un menor hasta 5 años de edad y durante el primer año desde la formalización de la adopción.

Indicador de seguimiento: n° personas que hacen uso de la medida desglosado por sexo.
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

OBJETIVO 3.- Impulsar medidas que tengan como objetivo proteger el disfrute de una suspensión por nacimiento y cuidado de menor de la madre biológica y progenitor no gestante

Medidas

4.2.I. Durante el periodo de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor de la madre biológica y progenitor no gestante, previstos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, el Banco complementará las prestaciones económicas con el mismo tratamiento que el establecido en el artículo 43 del XXIV Convenio Colectivo de Banca para la situación de enfermedad.

4.3. Excedencias

OBJETIVO 1.- Acceso a medidas que faciliten el ejercicio corresponsable de las necesidades personales y familiares, garantizando la igualdad de oportunidades.

Medidas:

4.3.A. Extender, en los mismos términos que los recogidos en el acuerdo de Beneficios Sociales, apartado tercero, el cobro de la Ayuda Familiar a las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijo/a.

Indicador de seguimiento: n° personas en excedencia que cobran la ayuda por este concepto desglosado por sexo.
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.3.B. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijos/as computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el primer año de excedencia, tanto por cuidado de hijo/a como por cuidado de familiar, la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en el mismo municipio.

Transcurridos los tres años de excedencia para atender al cuidado de hijo/a o para atender al familiar, las personas trabajadoras podrán acceder a la excedencia voluntaria, hasta un máximo de 5 años en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses si es familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Indicador de seguimiento: nº personas que disfrutan de una excedencia por tiempo superior a un año desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.3.C. Para las subidas a un nivel superior, reconocimiento del primer año de excedencia por cuidado de hijo/a y cuidado de familiar para el cómputo del tiempo requerido en el artículo 15 del XXIV Convenio Colectivo.

Indicador de seguimiento: nº personas a las que se les ha aplicado la medida desglosada por sexo. El primer dato de seguimiento será a partir de los 6 meses desde la entrada en vigor del Plan.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.3.D. Durante el tiempo que dure la excedencia por cuidado de hijo/a y/o la excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos que tuviera en vigor.

Indicador de seguimiento: nº personas en excedencia por cuidado de hijo/a o cuidado de familiar con préstamos sociales en vigor

Plazo: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.4. Medidas de flexibilidad

OBJETIVO 1.- Dotar de flexibilidad los horarios de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas:

4.4.A. Reducir en la jornada continua de Red, de 45 a 30 minutos el descanso mínimo obligatorio de comida la tarde de los jueves del periodo de invierno, adelantando de este modo la salida en 15 minutos.

Indicador de seguimiento: evidencia de la nueva jornada a través de la herramienta de Registro de Jornada.

Plazo de implementación de la medida: 2 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.4.B. Reducir en las jornadas partida flexible, partida convenio y servicios financieros personales (SFP) el tiempo mínimo obligatorio de comida a 30 minutos, eliminando la hora de la entrada obligatoria de la tarde.

Indicador de seguimiento: evidencia de las nuevas jornadas a través de la herramienta de Registro de Jornada.

Plazo de implementación de la medida: 1 mes desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.4.C. Las personas trabajadoras con jornada partida flexible y partida flexible singular tendrán la posibilidad de hacer jornada partida o continuada, a su elección, durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre.

Indicador de seguimiento: nº personas que pueden hacer uso de la medida desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Employee Administration Management

4.4.D. Reducir a 5 horas de trabajo efectivo la jornada de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.

Indicador de seguimiento: evidencia de la nueva jornada a través de la herramienta de Registro de Jornada.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.4.E. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y

laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo y la distribución del mismo, a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, o para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o con alguna discapacidad igual o superior al 33%, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Indicador de seguimiento: número de adaptaciones de jornada solicitadas, con indicación de cuántas han sido autorizadas y cuántas rechazadas, desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Labour Management Process

4.5. Reducciones de jornada

OBJETIVO 1.- Acceso a medidas que faciliten el ejercicio corresponsable de las necesidades personales y familiares, garantizando la igualdad de oportunidades.

Medidas:

4.5.A. Las personas con reducción de jornada podrán disponer de flexibilidad en la hora de entrada, recuperable en la salida. Será la que corresponda a la jornada de referencia y con un máximo de 2 horas.

Indicador de seguimiento: muestreo documental cartas reducción

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.5.B. Ampliar el derecho a tener una reducción de jornada por cuidado de menor hasta la finalización del curso escolar en el que el menor cumpla los 12 años de edad. A estos efectos, se tendrá en consideración como fecha de inicio del curso escolar el 1 de septiembre y como fecha de finalización el 30 de junio.

Indicador de seguimiento: nº de personas con reducción de jornada desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.5.C. Quienes tengan jornada reducida al menos un octavo y su jornada habitual sea partida, podrán optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía, mientras disfruten de la situación de jornada reducida.

Indicador de seguimiento: muestreo documental cartas reducción.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

4.5.D. Los préstamos sociales para adquisición de vivienda solicitados al amparo de los Acuerdos Colectivos Sociales de Empresa firmados el 15-03-2002 y 25-04-2006 en materia de préstamos sociales al personal y condiciones bancarias de BBVA, Anexo del 29-06-23, Adenda al Anexo del 05-07-2023 y Convenio Colectivo de Banca, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Indicador de seguimiento: nº personas con reducción de jornada y préstamos sociales en vigor
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

4.5.E. Todos los indicadores de medición y consecución de objetivos deberán estar afectos al tiempo efectivo de trabajo de la persona con reducción de jornada. Las personas con reducción de jornada que ocupen funciones de RED con actividad directa de venta en oficina, tendrán un ajuste en su incentivación proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Indicador de seguimiento: número de personas a las que se les aplica el ajuste por este motivo
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Productividad España y Compensation España

5.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 1: Impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en procesos de selección, garantizando el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.

Medidas:

5.1. Ofertas de empleo con una descripción ajustada de las características requeridas para el puesto, con detalle de la función y del área, y que tengan un lenguaje claro e inclusivo, que eviten sesgos en la redacción y consigan atraer al talento más diverso posible.

Indicador de seguimiento: muestreo de ofertas.
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Talent Acquisition

5.2. Evitar los sesgos en los procesos de selección y acceso al empleo, garantizando que los profesionales que intervienen y participan en los procesos de selección cuentan con formación específica en sesgos inconscientes.

Indicador de seguimiento: matriculación a cursos en sesgos inconscientes a las personas de los equipos de selección.
Plazo de implementación de la medida: seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Talent Acquisition

5.3. BBVA velará para que los procesos de selección llevados a cabo por empresas externas se lleven a cabo con todas las garantías de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres recogidas en este Plan de Igualdad.

Indicador de seguimiento: número de contrataciones desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Talent Acquisition

5.4. Aplicación de la Rooney Rule en los procesos de selección interna, que persiga que haya representación equilibrada de ambos sexos en las distintas fases del proceso.

Indicador de seguimiento: número de personas candidatas presentadas por sexo en los procesos de selección interna.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Talent Acquisition

5.5. En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad, BBVA fomentará la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Indicador de seguimiento: número de contrataciones por áreas, desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Talent Acquisition

5.6. Elaboración y distribución de guías de lenguaje inclusivo entre los equipos de adquisición de talento y puesta a disposición de los managers que intervienen en los procesos de selección interna.

Indicador de seguimiento: guía de lenguaje inclusivo

Plazo de implementación de la medida: seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Talent Acquisition

5.7. Incluir, dentro de los cuestionarios de salidas por bajas voluntarias, como uno de los motivos el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

Indicador de seguimiento: número de salidas por este motivo desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: ocho meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: T&C Business Analytics

6.- PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO

OBJETIVO 1: Impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Medidas:

6.1. Potenciar el desarrollo de competencias y habilidades que impulsen la incorporación de mujeres preparadas para ocupar puestos de responsabilidad, y así avanzar en la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad.

Indicador de seguimiento: seguimiento de las medidas llevadas a cabo y número de personas a las que se les ha ofrecido estas medidas.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor Plan de Igualdad

Responsable: Culture & Employee Engagement

6.2. El disfrute de medidas de conciliación no será un elemento a tener en cuenta para realizar las promociones, dando visibilidad a aquellas personas trabajadoras que, habiendo disfrutado de medidas de conciliación, han promocionado.

Indicador de seguimiento: número de promociones desglosado por sexo con indicación de aquellas que hacen uso de medidas de conciliación.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor Plan de Igualdad

Responsable: T&C Business Analytics

6.3. Visibilidad interna y externa de referentes femeninos de BBVA, a través de programas como BBVA Tech Women que potencian la participación de empleadas del BBVA en medios y eventos.

Indicador de seguimiento: seguimiento de las acciones llevadas a cabo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor Plan de Igualdad

Responsable: Culture & Employee Engagement

6.4. Establecer convenios o colaboraciones con organizaciones que trabajan para fomentar las vocaciones en carreras STEM de niñas en todo el mundo, como Inspiring Girls, Technovation, la Olimpiada Informática Femenina.

Indicador de seguimiento: información sobre los convenios o colaboraciones realizados.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor Plan de Igualdad

Responsable: Culture & Employee Engagement

OBJETIVO 2: Establecer objetivos cuantitativos para la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad, así como asegurar la igualdad en los niveles retributivos.

Medidas:

6.5. Se establece como objetivo que, al término de los cuatro años desde la entrada en vigor de este acuerdo, las incorporaciones que se produzcan a los niveles WTW 24 al 14, así como a los Management

Level I a III habrán incluido un porcentaje de mujeres de al menos un 35%. Se velará porque este flujo de movimientos de mujeres a los niveles WTW 24 a 14 se correspondan con un incremento de mujeres en los niveles de convenio 1 a 3.

Indicador seguimiento: seguimiento del objetivo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor Plan de Igualdad

Responsable: Culture & Employee Engagement

6.6. Se establece como objetivo que, al término de los cuatro años desde la entrada en vigor de este acuerdo, un total de 450 mujeres que actualmente estén en el nivel 6 del Convenio Colectivo de Banca e inferiores, se incorporen a los niveles 4 y 5, distribuidos entre SSCC y Red Comercial.

Indicador seguimiento: seguimiento del objetivo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor Plan de Igualdad

Responsable: Compensation Holding

7.- RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 1: Aplicar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de manera efectiva, transversal y completa, promoviendo una política de no discriminación en materia de género.

Medidas:

7.1. Velar por la transparencia retributiva, actualizando anualmente el Registro Retributivo, conforme a lo establecido en la legislación en cada momento y proponiendo medidas correctoras en caso de que proceda, ante las desviaciones o brechas que se puedan detectar.

Indicador seguimiento: registro anual retributivo con los datos a cierre de cada año.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. Se entregará en el mes de mayo.

Responsable: Compensation Holding

7.2. El periodo de suspensión por nacimiento y cuidado del menor de la madre biológica y progenitor no gestante, se considerará como tiempo trabajado, a efectos de los requisitos necesarios para el cobro de la retribución variable.

Indicador seguimiento: número de personas a las que se les aplica esta medida desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan.

Responsable: Compensation Holding

7.3. Los objetivos individuales se ajustarán al tiempo efectivo de trabajo de la persona trabajadora, teniendo en cuenta para ello las suspensiones por nacimiento y cuidado de menor de la madre biológica y progenitor no gestante.

Indicador seguimiento: número de personas a las que se les aplica la medida
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Responsable: Productividad España

8.- COBERTURA DE BAJAS

OBJETIVO 1.- Impulsar medidas que tengan como objetivo fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as.

Medidas:

8.1. Se cubrirán las suspensiones de contrato por nacimiento y cuidado de menor de la madre biológica y progenitor no gestante, riesgo durante el embarazo, periodo de lactancia y reducciones de jornada por cuidado de hijo/a mediante contrato por sustitución, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo.

En aquellas oficinas que cuenten con una plantilla de menos de 4 empleados/as y tengan personal con el contrato suspendido por nacimiento de hijo/a, se facilitará la cobertura de la baja con una persona en el menor tiempo posible.

Indicador de seguimiento: número de personas contratadas con contratos de sustitución para las coberturas citadas.
Plazo de implementación de la medida: durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

9.- TRASLADOS

OBJETIVO 1.- Facilitar el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Medidas:

9.1. En materia de traslados, como criterio preferente, la Empresa tendrá en cuenta la situación familiar de la persona trabajadora, a fin de procurar compatibilizar sus necesidades organizativas con una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

A las peticiones de traslado formuladas por escrito se acusará recibo en el plazo de 10 días laborables desde su recepción.

La Empresa procurará atender las situaciones que revistan mayor necesidad en el menor plazo posible, pudiendo adoptarse con carácter excepcional, decisiones de traslado transitorio para resolver situaciones de máxima gravedad, tales como enfermedad muy grave de familiares de primer grado o cónyuge o pareja de hecho, por un tiempo máximo de 18 meses, siempre que no concurra simultáneamente en una misma Área, Unidad u Oficina más de una situación de estas características.

Indicador de seguimiento: nº de personas que hayan tenido un traslado transitorio por motivos familiares graves desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Labor Relations

10.- PAREJAS DE HECHO

OBJETIVO 1.- Equiparar las parejas de hecho al tratamiento que tiene el matrimonio a todos los efectos de las medidas contempladas en el Convenio Colectivo y el presente Plan de Igualdad.

Medidas:

10.1. Establecimiento de los criterios para la acreditación y tratamiento de la pareja de hecho:

- La comunicación de dicha circunstancia personal no será, en ningún caso, obligatoria para las personas trabajadoras, pero sí que será un requisito imprescindible para que se les pueda reconocer el disfrute de los beneficios y derechos reconocidos en el presente Plan de Igualdad.
- En el momento de realizarse dicha comunicación, la persona trabajadora deberá acreditar la existencia de la pareja de hecho, mediante certificación expedida por el registro público competente en la Comunidad Autónoma o Ayuntamiento del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.
- La persona trabajadora disfrutará de los derechos y beneficios previstos para las parejas de hecho en el presente Plan de Igualdad a partir de la fecha en que se haya producido dicha comunicación, con independencia de la fecha efectiva de su constitución (inscripción registral o escritura de constitución).
- En cuanto a la relación de parentesco, tanto por consanguinidad como por afinidad, de los integrantes de las parejas de hecho debidamente constituidas y comunicadas a la Entidad, se les reconoce las mismas condiciones que al matrimonio, en la aplicación de las medidas contempladas en el Convenio Colectivo y el presente Plan de Igualdad.

11.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1.- Incrementar el apoyo a las víctimas de violencia de género

Medidas:

Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

11.1. Reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de un 50% por un periodo máximo de 18 meses. Durante los 12 primeros meses, se percibirá íntegramente el salario y con posterioridad se aplicará la disminución proporcional del mismo o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en el Convenio Colectivo, normativas legales o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Los préstamos sociales para adquisición de vivienda solicitados al amparo de los Acuerdos Colectivos Sociales de Empresa firmados el 15-03-2002 y 25-04-2006 en materia de préstamos sociales al personal y condiciones bancarias de BBVA, Anexo del 29-06-23, Adenda al Anexo del 05-07-2023 y Convenio Colectivo de Banca, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Indicador de seguimiento: nº de personas acogidas a la medida desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Labor & Employment Counseling & Relations

11.2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar en el menor tiempo posible otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo se podrá solicitar por un plazo máximo de 24 meses durante los cuales, la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. En el transcurso de este período y hasta la finalización del mismo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva de puesto.

Indicador de seguimiento: nº de personas acogidas a la medida desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Labor & Employment Counseling & Relations

11.3. Posibilidad de suspender el contrato de trabajo hasta 18 meses, ampliable hasta 24, sin decisión judicial, con reserva del puesto de trabajo.

Durante el tiempo que dure esta suspensión de contrato de trabajo se podrán suspender los pagos de las cuotas mensuales correspondientes a los préstamos en vigor.

Indicador de seguimiento: nº de personas acogidas a la medida desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Labor & Employment Counseling & Relations

11.4. Con carácter previo a la reincorporación de la suspensión de su contrato, la víctima de violencia de género tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible, con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Indicador de seguimiento: nº de personas acogidas a la medida desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Labor & Employment Counseling & Relations

11.5. En aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de víctimas de violencia de género, se tendrá en cuenta la posibilidad de facilitar, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, el trabajo a distancia o teletrabajo.

Indicador de seguimiento: nº de personas acogidas a la medida desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Labor & Employment Counseling & Relations

11.6. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

Indicador de seguimiento: nº de personas acogidas a la medida desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Labor & Employment Counseling & Relations

11.7. Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Indicador de seguimiento: nº de personas acogidas a la medida desglosado por sexo

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan

Responsable: Labor & Employment Counseling & Relations

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de las medidas contempladas en este apartado se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

12.- PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

OBJETIVO 1.- Disponer de un protocolo que incluya una definición clara de la conducta de acoso así como la inclusión de una política de buenas prácticas

El propósito de este protocolo es:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención con la elaboración y difusión de este protocolo.
- Facilitar la adecuada formación e información sobre el trato con las personas en el trabajo.
- Dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Regular el procedimiento que deben seguir las denuncias.
- Incorporar una guía de buenas prácticas que propicie un entorno laboral respetuoso.

1. Declaración de principios

BBVA manifiesta su compromiso con los derechos humanos, la dignidad de todas las personas, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen y su firme apuesta por la igualdad de género.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Todas las personas trabajadoras de BBVA debemos tener un comportamiento respetuoso con las leyes y normas aplicables. Con este protocolo el Banco y las Representaciones Sindicales firmantes, manifiestan que no tolerarán ningún tipo de acción o conducta de acoso sexual, y/o acoso por razón de sexo, independientemente de quién sea la víctima o la persona acosadora, así como cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo, maternidad, paternidad, ejercicio de medidas de conciliación o estado civil.

Asimismo, BBVA se compromete a actuar de manera proactiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso, ciberacoso o acoso a través de redes sociales dado que en el actual contexto laboral y tecnológico, gran parte de las posibles conductas constitutivas de acoso se producen en el ámbito digital o a través o motivadas por tratamientos ilícitos de datos personales.

Para la consecución efectiva de este compromiso, todas y cada una de las personas que integran BBVA, y en especial aquellas que ostentan la responsabilidad de equipos, deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables, mediante su prevención, condena y tolerancia cero y asumir las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (compañeros/as y colaboradores/as, proveedores, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a sus derechos fundamentales y sin atentar a su dignidad.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas o intimidatorias.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorando, no tolerando, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolo a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Asimismo, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se comprometen a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras y a denunciar cualquier situación de acoso de la que tenga conocimiento, siempre y cuando cuenten con el consentimiento de la persona víctima del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y contra sus derechos fundamentales, pudiendo constituir estas conductas causa de despido disciplinario de la persona acosadora, y ello sin perjuicio de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Estas modalidades de acoso se consideran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

2. Definición de acoso sexual

Constituye acoso sexual aquel comportamiento, verbal, no 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, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral. También podrán considerarse constitutivas de acoso sexual, aquellas conductas que aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso sexual las siguientes conductas:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual.
- Peticiones o insinuaciones, explícitas o implícitas, de favores sexuales.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Comunicaciones por cualquier medio de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Uso o divulgación por cualquier medio incluido el telemático (especialmente en redes sociales, apps o redes de mensajería instantánea...), de imágenes, fotografías, videos o gráficos de contenido sexualmente explícito o sugestivo o pertenecientes a la vida privada.
- Contacto físico deliberado y no solicitado con acercamiento físico excesivo o innecesario con connotación sexual, tales como tocamientos o roces.
- Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3. Definición de acoso por razón de sexo

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, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral. También podrán considerarse constitutivas de acoso sexual, aquellas conductas que aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su sexo, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas hacia mujeres.
- Trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Dejar sin contenido, total o significativamente, las funciones de una persona por el mero hecho de asumir cargas familiares.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Uso de micromachismos, entendiéndose como tales aquellas actuaciones que perpetúan roles de dominio masculino en lo cotidiano y que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

4. Procedimiento

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá presentar denuncia verbal o escrita por lomedios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

A. Cuando la persona denunciante y denunciada pertenecen a la plantilla de BBVA, S.A.

Denuncia

El procedimiento se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) una Organización Sindical; III) cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

La denuncia se podrá dirigir directamente al Canal de Denuncia verbalmente y/o por escrito a través de este [link](#). De forma inmediata y en el plazo máximo de 7 días laborables, el Canal de Denuncia dará traslado de la denuncia a la Dirección de Relaciones Laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, la denuncia también se podrá dirigir a:

- a) Directamente a la Dirección de Relaciones Laborales.
- b) Unit Partners y Advisors de Talento y Cultura.
- c) Gestor/a de Igualdad.

Las denuncias dirigidas a cualquiera de las instancias anteriores se remitirán en cualquier caso, al Canal de Denuncia de BBVA.

El escrito de denuncia deberá recoger una descripción de los hechos con la mayor concreción y claridad posibles, incluyendo referencia a la presunta persona autora.

Solo se tramitará el expediente de instrucción en aquellos casos en los que la víctima de acoso ratifique verbalmente o por escrito que está siendo víctima de acoso.

Fase de Instrucción

Tras la recepción de la denuncia, la Dirección de Relaciones Laborales procederá a la apertura del pertinente expediente de instrucción por parte de la empresa, nombrando para ello dos personas instructoras, que contarán con formación específica en la materia. Las personas instructoras tendrán como misión liderar las actuaciones encaminada a investigar los hechos denunciados de manera objetiva y poder determinar la existencia, o no, de una situación de acoso, y en caso afirmativo, determinar su/s responsable/s, así como impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado, articulando las medidas oportunas al efecto.

La Empresa podrá contratar externamente a una persona o entidad especialista para llevar a cabo el expediente de instrucción, que en todo caso ofrecerá las garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones.

Se podrán admitir aquellos medios de prueba lícitos, de acuerdo con la normativa vigente.

En caso de solicitarlo la persona afectada, las personas instructoras pondrán en conocimiento de la Representación de las Personas Trabajadoras, o en su caso, representación sindical que solicite, la situación planteada y el inicio de actuaciones.

Asimismo, se pondrá en conocimiento de la unidad responsable del Canal de Denuncia, el inicio de actuaciones.

Medidas Cautelares:

Desde la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, la Empresa a propuesta de las personas instructoras o del sindicato que represente a la persona afectada, podrá adoptar en el menor tiempo posible, las acciones oportunas para evitar que las personas denunciante y denunciada convivan en el mismo ámbito laboral (departamento o sucursal). Asimismo, la persona que presenta la denuncia tendrá la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado provisional durante la tramitación del expediente.

Tramitación:

Una vez nombradas las personas instructoras, se activará un proceso de investigación *-fase instructora-* que deberá tramitarse con la mayor celeridad posible con una duración máxima de 15 días laborables. En esta fase se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que pudieran aportar información.

Tanto la persona denunciante como la denunciada si lo solicitan, podrán ser asistidas y acompañadas por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.

Informe de Conclusiones:

Concluida la fase instructora, en el plazo de 10 días laborables, se resolverá por escrito el expediente mediante la emisión del correspondiente informe.

El informe final recogerá las conclusiones alcanzadas por las personas instructoras tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones, acometidas como parte de la fase de instrucción, poniéndose a disposición del representante sindical que haya participado en la fase de tramitación, a efectos de que pueda emitir, si lo considera oportuno, informe al respecto que formará parte del expediente.

En caso de estimarse la concurrencia de una situación de acoso, el informe podrá incluir pronunciamiento, en cuanto a la conveniencia de adoptar una decisión sancionadora, con arreglo a lo previsto en el Convenio Colectivo vigente. Exista o no pronunciamiento de sanción, si el informe determina la existencia de acoso, se dará traslado al Comité de Disciplina quien será el órgano competente para pronunciarse sobre la eventual sanción.

Por contra, de no entenderse acreditada la conducta de acoso, el informe propondrá el sobreseimiento del expediente, que igualmente será trasladado al Comité de Disciplina para su pronunciamiento.

Si el resultado del expediente de instrucción es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales, siendo potestativo del Banco su concesión.

En el caso de que la sanción disciplinaria no conlleve la extinción del vínculo contractual, la Empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona sancionada, con el fin de evitar que la situación vuelva a repetirse.

De manera simultánea a la comunicación a las personas afectadas, la Empresa informará al representante sindical que haya participado en la fase de tramitación, de la decisión disciplinaria

adoptada en el seno del Comité de Disciplina. En este sentido, en el caso de que haya quedado acreditado el acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará de la falta que tendrá el carácter de muy grave y de la sanción; en el caso de que no haya quedado acreditado el acoso, informará del sobreseimiento del expediente y si procediera por apreciar el Comité, la comisión de una falta disciplinaria de otra naturaleza, informará de la misma y de la medida disciplinaria correspondiente, manteniendo en todo caso la debida confidencialidad. Esta misma información se trasladará al equipo responsable del Canal de Denuncia.

Asimismo, informará a la Comisión de Igualdad sobre los casos de acoso que se hubieran producido, de forma anonimizada, así como la resolución final adoptada en el informe, y si procede, la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina.

B. Cuando la persona denunciante no es plantilla de BBVA, S.A. (Sociedades del Grupo, empresas Subcontratadas y/o empresas de prestación de servicios a BBVA) y la denunciada es plantilla de BBVA, S.A.

Ante el conocimiento de la denuncia formal de una persona ajena a la Entidad contra una persona trabajadora del Banco, el procedimiento a seguir será el que se describe a continuación:

1. Conforme al procedimiento establecido en el punto 4.A. del presente documento, se designarán las dos personas instructoras del expediente de investigación.
La persona denunciada si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.
2. A continuación, se procederá a dar traslado de la apertura de este expediente de investigación a la Entidad empleadora a la que pertenezca la persona denunciante, informándole del inicio del protocolo y requiriéndole para que cite a la persona denunciante, a efectos de realizar la entrevista.
3. Asimismo, se coordinará con la Entidad empleadora de la persona denunciante la posibilidad y conveniencia de trasladar provisionalmente a la persona denunciante o denunciada, para que no convivan en el mismo ámbito laboral durante el período de investigación. Esta medida solo se llevará a cabo cuando por parte de las dos entidades se entienda que es estrictamente necesario.
4. Concluida la fase instructora se resolverá por escrito el expediente mediante la emisión del correspondiente informe.
El informe final recogerá las conclusiones alcanzadas por las personas instructoras tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones acometidas, como parte de la fase de instrucción, poniéndose a disposición del representante sindical que haya participado en la fase de tramitación,

a efectos de que pueda emitir, si lo considera oportuno, informe al respecto que formará parte del expediente.

5. Una vez finalizado el expediente de investigación por las personas instructoras, se informará a la Entidad empleadora de la finalización de la investigación, sin precisar las medidas que, en su caso, se adopten en el Banco con respecto a la persona denunciada. Asimismo, se informará al equipo responsable del Canal de Denuncia de BBVA, de la resolución final adoptada en el informe, y si procede, la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina.
 6. De manera simultánea a la comunicación a las personas afectadas, la Empresa informará al representante sindical que haya participado en la fase de tramitación de la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina. En este sentido, en el caso de que haya quedado acreditado el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, informará de la falta que tendrá el carácter de muy grave y de la sanción; en el caso de que no haya quedado acreditado el acoso informará del sobreseimiento del expediente y si procediera por apreciar el Comité, la comisión de una falta disciplinaria de otra naturaleza, informará de la misma y de la medida disciplinaria correspondiente, manteniendo en todo caso la debida confidencialidad. Esta misma información se trasladará al equipo responsable del Canal de Denuncia.
 7. Si se estimara conveniente, se trasladará por parte del Banco a la empresa de la persona denunciante la conveniencia de adoptar algún tipo de medida complementaria respecto de la misma.
- C. Cuando la persona denunciante es plantilla de BBVA, S.A. y la denunciada no es plantilla de BBVA, S.A. (Sociedades del Grupo, empresas Subcontratadas y/o empresas de prestación de servicios a BBVA)**

Ante la denuncia formal de una persona trabajadora del Banco contra una persona ajena a la Entidad, el procedimiento a seguir será el siguiente.

1. Se analizará internamente dicha situación y las medidas pertinentes provisionales a adoptar, por parte de la Dirección de Relaciones Laborales. Entre ellas se valorarán las siguientes:
 - A. Comunicación y traslado de la denuncia a la empresa de la persona denunciada.
 - B. La separación física de las personas intervinientes.
 - C. La posibilidad de que la persona denunciada deje de prestar servicios para el Banco.
 - D. Otro tipo de medidas adicionales.
2. En el caso de que sea pertinente trasladar la denuncia a la empresa de la persona denunciada, se procederá a enviar dicha denuncia, solicitando que procedan a la investigación pertinente para el esclarecimiento de los hechos, poniendo a su disposición el contacto de la persona denunciante. Para esto último, será imprescindible contar con la autorización previa por parte de la misma.

3. Se solicitará a la entidad empleadora de la persona denunciada que informe al Banco de la conclusión del expediente de investigación, la cual podrá proponer, en su caso, la conveniencia de adoptar alguna medida adicional derivada de este expediente.
4. BBVA, S.A. podrá decidir rescindir el contrato de prestación de servicios suscrito con la Entidad empleadora, cuando considere que la misma ha actuado de mala fe o de manera no diligente y responsable en el procedimiento aquí descrito.

La persona denunciante, si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.

El equipo responsable del Canal de Denuncia de BBVA será informado de la finalización de las actuaciones.

D. Cuando la persona denunciante es plantilla de BBVA, S.A. y la denunciada es un cliente de BBVA, S.A.

La denuncia formal de una persona trabajadora del Banco contra un cliente deberá ir acompañada de la denuncia realizada ante la policía o en sede judicial.

La persona denunciante tendrá derecho a estar asistida por su representante sindical ante el Banco, si así lo solicita la persona afectada.

Desde la denuncia y hasta el cierre del procedimiento judicial, la Empresa a propuesta de la persona trabajadora, podrá reubicar a la misma en otra sucursal, en otro puesto de trabajo a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad.

Una vez finalizado el procedimiento judicial, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva de puesto.

En aquellos casos en los que hubiese sentencia condenatoria del cliente, el Banco podrá rescindir las posiciones que dicha persona mantenga con la Entidad, en su compromiso con la lucha contra cualquier tipo de acoso.

Se informará al equipo responsable del Canal de Denuncia de BBVA de la finalización de las actuaciones.

5. Principios rectores del procedimiento

Toda denuncia debe ser tramitada.

Celeridad y tratamiento urgente:

Ello supone el compromiso de dar un tratamiento ágil y rápido a todo el proceso.

Confidencialidad:

No solo por la especial sensibilidad de todo lo que conlleva un proceso de esta tipología, sino también en observancia de la normativa de protección de datos, el proceso en su integridad se llevará a cabo en estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

La Comisión instructora y todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso, quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad.

Objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad:

En todo caso, el fin último del proceso radica en la búsqueda de la verdad y en la constatación de la veracidad de los hechos denunciados con objetividad, independencia e imparcialidad.

Respeto:

Tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, por afectar la denuncia y todo el proceso a su intimidad y dignidad.

Presunción de inocencia:

Prevalecerá durante toda la vigencia del proceso.

Trámite de audiencia:

En todo caso, se garantizará la audiencia a las partes implicadas.

Garantía de indemnidad:

Se garantizará la protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas, quedando expresamente prohibidos los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia por un plazo de dos años. La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

6. Buenas prácticas

- El protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, será difundido del mismo modo que el Plan de Igualdad.
- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, incluyendo en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones, y sensibilizando en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- Elaboración de una declaración de principios en la que la empresa indique su compromiso con la erradicación del acoso, defendiendo el derecho de las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, recogiendo responsabilidades de cada una de las partes y las consecuencias de las conductas de acoso.
- Difusión entre la plantilla del posicionamiento de la empresa de rechazo hacia cualquier forma de desigualdad y especialmente hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

13.-DISCAPACIDAD

OBJETIVO 1.- Ayudar a mitigar las especiales necesidades de las personas trabajadoras con hijo/as con discapacidad.

Medidas:

13.1. Extender, en los mismos términos, el cobro de la ayuda por hijo/a con discapacidad al colectivo de menores en acogida permanente. En el caso del acogimiento temporal, se abonará de forma prorrateada al tiempo de duración del acogimiento, siempre que este tenga una duración en el año igual o superior a 6 meses.

Indicador de seguimiento: nº personas a las que se les paga la ayuda por este concepto desglosado por sexo.

Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

Responsable: Employee Administration Management

13.2. Permiso retribuido por nacimiento de hijo/a con discapacidad igual o superior al 33% de 22 días laborables a disfrutar dentro de los 3 primeros años desde el nacimiento. Este permiso retribuido se extendería también a los casos de adopción de un menor hasta los 5 años de edad incluidos con

discapacidad igual o superior al 33%, que podrá ser disfrutado dentro de los 3 primeros años desde la formalización de la adopción.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso del permiso desglosado por sexo.
Plazo de implementación de la medida : desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

13.3. Licencia sin sueldo por nacimiento de hijo/a con discapacidad igual o superior al 33% de hasta 3 meses a disfrutar por periodos mínimos de 1 mes dentro de los 3 primeros años desde el nacimiento. Esta licencia se extendería también a los casos de adopción de un menor hasta los 5 años de edad incluidos, con discapacidad igual o superior al 33%, que podrá ser disfrutado dentro de los 3 primeros años desde la formalización de la adopción.

Podrá unirse a las vacaciones reglamentarias y se debe disfrutar de forma ininterrumpida. Durante este plazo se cotiza por el mínimo a la Seguridad Social. Incompatible con el disfrute en el mismo año natural de la licencia de 1 mes sin sueldo del Acuerdo de Jornada y Horarios de 2001.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso de la licencia desglosado por sexo.
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

13.4. Posibilidad de realizar jornada continuada o reducir el tiempo de comida a media hora, a elección de la persona trabajadora, independientemente del tipo de jornada, para personas con hijos con discapacidad igual o superior al 50%, sin límite de tiempo.

Indicador de seguimiento: nº personas que hacen uso de la medida desglosado por sexo.
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

13.5. Dar visibilidad en la intranet a los programas de colaboración de BBVA con la Fundación que corresponda en cada momento, o cualquier otra Organización de análoga naturaleza.

Indicador de seguimiento: evidencias de la publicación.
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Comunicación

13.6. Posibilidad de disponer de flexibilidad, a elección de la persona trabajadora, de hasta una hora en la entrada recuperable a la salida, para personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad igual o superior al 50%, hasta que el menor cumpla 12 años.

Indicador de seguimiento: número de personas que pueden disponer de esta flexibilidad
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Employee Administration Management

14.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 1.- Promocionar la salud desde la perspectiva de género

Medidas:

14.1. Incorporar en el Comité Estatal de Seguridad y Salud los datos desagregados por sexo y Direcciones Territoriales.

Indicador de seguimiento: datos presentados en el Comité Estatal de Seguridad y Salud
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Occupational Health

14.2. El Banco seguirá impulsando la promoción de la salud laboral de las personas trabajadoras con la inclusión de una perspectiva de género poniendo el foco en aquellos aspectos en los que en cada momento a criterio técnico - facultativo sea necesario.

Indicador de seguimiento: datos presentados en el Comité Estatal de Seguridad y Salud
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Occupational Health

14.3. El Banco realizará una evaluación de Riesgos Laborales del puesto de trabajo cuando la mujer trabajadora comunique su situación de embarazo.

Indicador de seguimiento: datos presentados en el Comité Estatal de Seguridad y Salud
Plazo de implementación de la medida: desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Responsable: Occupational Health

A efectos de computar los plazos de implantación de las medidas, el mes de agosto se entenderá inhábil.

8.- Medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad

BBVA se compromete a la dotación de los recursos y medios necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

9.- Calendario de actuaciones

Como consecuencia de los plazos de ejecución reflejados en el epígrafe 7 (Medidas), se incorpora un calendario de actuaciones que servirá de guía para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.

Medidas	2023		2024				2025				2026				2027			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Visibilizar el compromiso de la Dirección con la igualdad implicando a todos los niveles de la Organización para que la igualdad, corresponsabilidad continúen siendo un elemento estratégico y una de las palancas de transformación en BBVA.																		
Gestión de la Dirección con perspectiva de género.																		
Participar en campañas y fomentar eventos que visualicen el compromiso de BBVA con la sociedad en materia de igualdad																		
Diseñar acciones para la difusión del Plan de Igualdad, así como impulsar su divulgación y conocimiento a todas las personas trabajadoras																		
Ejecutar las acciones de difusión																		
Diseñar acciones que fomenten la corresponsabilidad.																		
Ejecutar las acciones diseñadas sobre corresponsabilidad.																		
Fomentar la visualización de las mujeres influyentes, mediante la publicación de entrevistas, organización de eventos, colaboración con organizaciones externas, etc																		
Potenciar la participación de las personas trabajadoras en foros, charlas, y/o grupos de trabajo donde se pueda compartir y debatir sobre la materia.																		
Los proveedores con los que BBVA se relaciona, deberán velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos necesarios para garantizar los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																		
Diseñar y ejecutar acciones dirigidas a avanzar en la eliminación de cualquier desigualdad retributiva.																		
Impulsar la creación en el Banco de una figura especializada en materia de igualdad.																		
Disponer de un espacio único en la intranet con visibilidad permanente que recogerá tanto el Plan de Igualdad como todas aquellas acciones/medidas de relevancia sobre cualquier tema recogido en este Plan																		

11.- Órgano de vigilancia y seguimiento

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya composición, funcionamiento y competencias se recogen a continuación.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de BBVA. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

1.- Composición

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de Igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 apartado 5º del RD 901/2020, se ha constituido una Comisión de Seguimiento para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento como órgano paritario, estará constituida por 14 representantes de la Empresa y 1 Representante por cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente Plan de Igualdad, y adicionalmente por 6 representantes a repartir entre dichas secciones, según porcentaje de representación obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.

2.- Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año.

La primera reunión tendrá lugar en el primer trimestre de cada año. En dicha reunión, será en la que el Banco facilite toda la información que proceda conforme a lo establecido en el apartado de medidas/indicadores, calendario de actuaciones y plazos de ejecución.

La segunda reunión tendrá lugar en el tercer trimestre del año. Dicha reunión será a los exclusivos efectos de llevar a cabo un seguimiento del registro retributivo por niveles de Convenio de Banca y niveles WTW.

La primera reunión de la Comisión de Seguimiento se realizará en el primer trimestre de 2024.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte integrante.

En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso mínimo de 15 días naturales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada de la documentación necesaria, que incluirá la información sobre los indicadores de seguimiento acordados.

De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 15 días naturales, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta será elaborada por la parte empresarial y enviada a la parte social en un plazo máximo de 5 días laborables tras la reunión, para su revisión y aportaciones. Por su parte, la RLT remitirá sus observaciones a la Empresa en un plazo máximo de 5 días laborables desde la recepción de la misma.

3.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Interpretar el contenido del Plan de Igualdad
- Seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y verificar si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- Proceder a la evaluación y/o adecuación del Plan en caso de que resultase necesario ante las necesidades organizativas que se produjeran durante su vigencia.
- Seguimiento de la distribución de la plantilla por niveles WTW, niveles de Convenio y por agrupaciones Management Level, todo ello desglosado por sexo y tramos de antigüedad.
- Analizar las adaptaciones de jornada denegadas por parte de la empresa, cuando la persona trabajadora se encuentre en una situación de especial vulnerabilidad o en una circunstancia de especial necesidad.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual y/o por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo, de forma anonimizada, así como la resolución final adoptada en los informes de conclusiones que se hayan llevado a cabo, y si procede, las decisiones disciplinarias adoptadas en cada caso, en el seno del Comité de Disciplina.
- Conocer las solicitudes de traslados por conciliación.

En la evaluación anual del Plan de Igualdad, que tendrá lugar en el primer trimestre del año, se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos e indicadores recogidos en el Plan.

En la reunión de seguimiento que tendrá lugar en el tercer trimestre, se informará a la Comisión de la evolución del registro retributivo por niveles de Convenio de Banca y niveles WTW.

4.- Herramientas

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, o fichas que en cada caso se consideren adecuados.

5.- Adopción de acuerdos

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría. Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes. Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

6.- Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto de los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que puedan ser empleados para usos distintos al previsto en el presente documento.

12.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad

De acuerdo con lo previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 901/2020 y, sin perjuicio de las revisiones periódicas que en su caso se realicen, el presente Plan de Igualdad deberá revisarse:

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

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

13.- Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Acuerdo Colectivo de Actuación frente al Acoso Laboral

En Madrid, a 20 de julio de 2023

REUNIDOS

De una parte, en representación de **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.:**

En representación de las **SECCIONES SINDICALES** presentes en los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal de BBVA, S.A.:

ACB:

CCOO:

CGT:

UGT:

SEC:

CIG:

ELA:

INTERSINDICAL:

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente capacidad para este acto y suscriben el presente acuerdo todas las Secciones Sindicales que ostentan en su conjunto el 100% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados y delegadas de personal presentes en BBVA, S.A.

MANIFIESTAN

Primero. BBVA dispone de un protocolo de acoso laboral que se encuentra a disposición de todas las personas trabajadoras.

Segundo. Es interés de ambas partes mejorar el protocolo existente que incluya una definición clara de las conductas de acoso, que identifique los principios rectores del procedimiento e incluya una política de buenas prácticas.

En base a lo expuesto,

ACUERDAN

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

El propósito de este protocolo es:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral.
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención con la elaboración y difusión de este protocolo.
- Facilitar la adecuada formación e información sobre el trato con las personas en el trabajo.
- Dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Regular el procedimiento que deben seguir las denuncias.
- Incorporar una guía de buenas prácticas que propicie un entorno laboral respetuoso.

1. Declaración de principios

BBVA manifiesta su compromiso con los derechos humanos, la dignidad de las personas, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el derecho a no ser sometidos a tratos degradantes.

Todas las personas trabajadoras de BBVA debemos tener un comportamiento respetuoso con las leyes y normas aplicables. Con este protocolo, el Banco y las Representaciones Sindicales firmantes manifiestan que no se tolerará ningún tipo de acción o conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o la persona acosadora y se compromete a colaborar de manera proactiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso laboral, ciberacoso o acoso a través de redes sociales, dado que en el actual contexto laboral y tecnológico, gran parte de las posibles conductas constitutivas de acoso se producen en el ámbito digital o a través o motivadas por tratamientos ilícitos de datos personales.

Para la consecución efectiva de este compromiso, todas y cada una de las personas que integran BBVA, y en especial aquellas que ostentan la responsabilidad de equipos, deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables, mediante su prevención, condena y tolerancia cero y asumir las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantienen relaciones por motivos de trabajo (compañeros/as y colaboradores/as, proveedores, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a sus derechos fundamentales y sin atentar a su dignidad.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas o intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorando, no tolerando, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolo a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

20 de Julio de 2023

Asimismo, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se comprometen a denunciar cualquier situación de acoso laboral de la que tenga conocimiento, siempre y cuando cuenten con el consentimiento de la persona víctima del acoso.

El acoso laboral representa un atentado grave contra la dignidad de las personas y contra sus derechos fundamentales, pudiendo constituir esta conducta causa de despido disciplinario de la persona acosadora, y ello sin perjuicio de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

2. Definición de acoso laboral

Constituye acoso laboral (también denominado acoso moral o mobbing) aquella situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejerce un conjunto de comportamientos no deseados, lesivos, de forma reiterada y durante un tiempo prolongado sobre otra persona, caracterizados por una violencia psicológica intensa, que atenta contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, humillante, ofensivo, hostil y vejatorio. Concurriendo además, dichos comportamientos, en el marco de una relación de trabajo entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, podrían ser constitutivas de acoso laboral, producidas de forma sistemática, las siguientes conductas:

- Asignar tareas manifiestamente imposibles de realizar para desacreditar a la persona trabajadora como inútil o incompetente.
- Proferir ofensas verbales, amenazas de despido entre otras, insultos de carácter personal o profesional, gritos, agresiones físicas o verbales.
- Menospreciar repetidamente frente a otras personas trabajadoras o hacer burla hacia su persona o de su vida privada o laboral.
- Realizar críticas despectivas sobre el trabajo realizado de forma reiterada individualmente y/o delante de otras personas.
- Publicar o difundir comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- Enviar mensajes o comentarios degradantes por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- Difundir imágenes, fotografías, videos por redes de mensajería instantánea, o redes sociales, con el objeto de menoscabar la dignidad de una persona y crear un entorno humillante u hostil.
- Difundir insultos o rumores sobre su trabajo o vida privada o de imágenes, fotografías o videos, ya se difundan oralmente o se empleen redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- Grabar imágenes degradantes que afecten a la intimidad de la persona.
- Cualquier tipo de tratamiento ilícito de datos personales que se produzca deliberadamente con el objeto de crear para la persona trabajadora un entorno de trabajo hostil.
- Difundir supuestos problemas mentales o psicológicos.
- Asignar tareas intrascendentes que menoscaben la dignidad profesional de la persona
- Denegación reiterada de permisos y vacaciones sin motivos justificados.

La manifestación ocasional de cualquiera de las conductas descritas en el apartado anterior no constituirá, por sí sola, acoso laboral.

3. Procedimiento

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso laboral podrá presentar denuncia verbal o escrita por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal.

A. Cuando la persona denunciante y denunciada pertenecen a la plantilla de BBVA, S.A.

Denuncia:

El procedimiento se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i) la persona presuntamente afectada, (ii) una organización sindical, (iii) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

La denuncia se podrá dirigir directamente al Canal de Denuncia, verbalmente y/o por escrito a través de este [link](#). De forma inmediata y en el plazo máximo de 7 días laborables, el Canal de Denuncia dará traslado de la denuncia a la Dirección de Marco Laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, la denuncia también se podrá dirigir a:

- a) Directamente a la Dirección de Relaciones Laborales.
- b) Unit Partners y Advisors de Talento y Cultura

Las denuncias dirigidas a cualquiera de las instancias anteriores se remitirán en cualquier caso, al Canal de Denuncia de BBVA.

El escrito de denuncia deberá recoger una descripción de los hechos con la mayor concreción y claridad posibles, incluyendo referencia a la presunta persona autora.

Solo se tramitará el expediente de instrucción en aquellos casos en los que la víctima de acoso ratifique verbalmente o por escrito que está siendo víctima de acoso.

Fase de Instrucción

Tras la recepción de la denuncia, la Dirección de Relaciones Laborales procederá a la apertura del pertinente expediente de instrucción por parte de la empresa, nombrando para ello dos personas instructoras, que contarán con formación específica en la materia. Las personas instructoras tendrán como misión liderar las actuaciones encaminada a investigar los hechos denunciados de manera objetiva y poder determinar la existencia, o no, de una situación de acoso, y en caso afirmativo, determinar su/s responsable/s, así como impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado, articulando las medidas oportunas al efecto.

20 de Julio de 2023

La Empresa podrá contratar externamente a una persona o entidad especialista para llevar a cabo el expediente de instrucción, que en todo caso ofrecerá las garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones.

Se podrán admitir aquellos medios de prueba lícitos de acuerdo con la normativa vigente.

En caso de solicitarlo la persona afectada, las personas instructoras pondrán en conocimiento de la Representación de las personas trabajadoras, o en su caso, representación sindical designada por la persona afectada, la situación planteada y el inicio de actuaciones.

Asimismo, se pondrá en conocimiento de la unidad responsable del Canal de Denuncia, el inicio de actuaciones.

Medidas Cautelares:

Desde la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, la Empresa a propuesta de las personas instructoras o del sindicato que represente a la persona afectada, podrá adoptar en el menor tiempo posible las acciones oportunas para evitar que las personas denunciante y denunciada convivan en el mismo ámbito laboral (departamento o sucursal). Asimismo, la persona que presenta la denuncia tendrá la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado provisional durante la tramitación del expediente.

Tramitación:

Una vez nombradas las personas instructoras, se activará un proceso de investigación *-fase instructora-* que deberá tramitarse con la mayor celeridad posible con una duración máxima de 15 días laborables. En esta fase se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que pudieran aportar información.

Tanto la persona denunciante como la denunciada si lo solicitan, podrán ser asistidas y acompañadas por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.

Informe de Conclusiones:

Concluida la fase instructora, en el plazo de 10 días laborables se resolverá por escrito el expediente mediante la emisión del correspondiente informe.

El informe final recogerá las conclusiones alcanzadas por las personas instructoras tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones acometidas como parte de la fase de instrucción, poniéndose a disposición del representante sindical que haya participado en la fase de tramitación a efectos de que pueda emitir, si lo considera oportuno, informe al respecto que formará parte del expediente.

20 de Julio de 2023

En caso de estimarse la concurrencia de una situación de acoso, el informe podrá incluir pronunciamiento en cuanto a la conveniencia de adoptar una decisión sancionadora, con arreglo a lo previsto en el Convenio Colectivo vigente. Exista o no pronunciamiento de sanción, si el informe determina la existencia de acoso, se dará traslado al Comité de Disciplina quien será el órgano competente para pronunciarse sobre la eventual sanción.

Por contra, de no entenderse acreditada la conducta de acoso, el informe propondrá el sobreseimiento del expediente, que igualmente será trasladado al Comité de Disciplina para su pronunciamiento.

Si el resultado del expediente de instrucción es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales, siendo potestativo del Banco su concesión.

En el caso de que la sanción disciplinaria no conlleve la extinción del vínculo contractual, la Empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona sancionada con el fin de evitar que la situación vuelva a repetirse.

De manera simultánea a la comunicación a las personas afectadas, la Empresa informará al representante sindical que haya participado en la fase de tramitación de la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina. En este sentido, en el caso de que haya quedado acreditado el acoso laboral, informará de la falta que tendrá el carácter de muy grave y de la sanción; en el caso de que no haya quedado acreditado el acoso laboral informará del sobreseimiento del expediente y si procediera por apreciar el comité la comisión de una falta disciplinaria de otra naturaleza, informará de la misma y de la medida disciplinaria correspondiente, manteniendo en todo caso la debida confidencialidad. Esta misma información se trasladará al equipo responsable del Canal de Denuncia.

B. Cuando la persona denunciante no es plantilla de BBVA, S.A. (Sociedades del Grupo, empresas Subcontratadas y/o empresas de prestación de servicios a BBVA) y la denunciada es plantilla de BBVA, S.A.

Ante el conocimiento de la denuncia formal de una persona ajena a la Entidad contra una persona trabajadora del Banco, el procedimiento a seguir será el que se describe a continuación:

1. Conforme al procedimiento establecido en el punto 3.A. del presente documento, se designarán dos personas instructoras del expediente de investigación.

La persona denunciada si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe

2. A continuación, se procederá a dar traslado de la apertura de este expediente de investigación a la Entidad empleadora a la que pertenezca la persona denunciante, informándole del inicio del protocolo y requiriéndole para que cite a la persona denunciante a efectos de realizar la entrevista.

20 de Julio de 2023

3. Asimismo, se coordinará con la Entidad empleadora de la persona denunciante la posibilidad y conveniencia de trasladar provisionalmente a la persona denunciante o denunciada, para que no convivan en el mismo ámbito laboral durante el período de investigación. Esta medida sólo se llevará a cabo cuando por parte de las dos entidades, se entienda que es estrictamente necesario.
4. Concluida la fase instructora se resolverá por escrito el expediente mediante la emisión del correspondiente informe.

El informe final recogerá las conclusiones alcanzadas por las personas instructoras tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones acometidas como parte de la fase de instrucción, poniéndose a disposición del representante sindical que haya participado en la fase de tramitación a efectos de que pueda emitir, si lo considera oportuno, informe al respecto que formará parte del expediente.

5. Una vez finalizado el expediente de investigación por las personas instructoras, se informará a la Entidad empleadora de la finalización de la investigación, sin precisar las medidas que, en su caso, se adopten en el Banco con respecto a la persona denunciada.
6. De manera simultánea a la comunicación a las personas afectadas, la Empresa informará al representante sindical que haya participado en la fase de tramitación de la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina. En este sentido, en el caso de que haya quedado acreditado el acoso laboral, informará de la falta que tendrá el carácter de muy grave y de la sanción; en el caso de que no haya quedado acreditado el acoso laboral informará del sobreseimiento del expediente y si procediera por apreciar el comité la comisión de una falta disciplinaria de otra naturaleza, informará de la misma y de la sanción disciplinaria correspondiente, manteniendo en todo caso la debida confidencialidad. Esta misma información se trasladará al equipo responsable del Canal de Denuncia.
7. Asimismo, se informará al equipo responsable del Canal de Denuncia de BBVA, de la resolución final adoptada en el informe, y si procede, la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina.
8. Si se estimara conveniente, se trasladará por parte del Banco a la empresa de la persona denunciante, la conveniencia de adoptar algún tipo de medida complementaria respecto de la misma.

C. Cuando la persona denunciante es plantilla de BBVA, S.A. y la denunciada no es plantilla de BBVA, S.A. (Sociedades del Grupo, empresas Subcontratadas y/o empresas de prestación de servicios a BBVA)

Ante la denuncia formal de una persona trabajadora del Banco contra una persona ajena a la Entidad, el procedimiento a seguir será el siguiente.

20 de Julio de 2023

1. Se analizará internamente por parte de la Dirección de Relaciones Laborales dicha situación y las medidas pertinentes provisionales a adoptar. Entre ellas se valorarán las siguientes:
 - A. Comunicación y traslado de la denuncia a la empresa de la persona denunciada.
 - B. La separación física de las personas intervinientes.
 - C. La posibilidad de que la persona denunciada deje de prestar servicios para el Banco.
 - D. Otro tipo de medidas adicionales.
2. En el caso de que sea pertinente trasladar la denuncia a la empresa de la persona denunciada, se procederá a enviar dicha denuncia solicitando que procedan a la investigación pertinente para el esclarecimiento de los hechos, poniendo a su disposición el contacto de la persona denunciante. Para esto último, será imprescindible contar con la autorización previa por parte de la misma.
3. Se solicitará a la entidad empleadora de la persona denunciada que informe al Banco de la conclusión del expediente de investigación, la cual podrá proponer, en su caso, la conveniencia de adoptar alguna medida adicional derivada de este expediente.
4. BBVA, S.A. podrá decidir rescindir el contrato de prestación de servicios suscrito con la Entidad empleadora cuando considere que la misma ha actuado de mala fe o de manera no diligente y responsable en el procedimiento aquí descrito.

La persona denunciante si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.

El equipo responsable del Canal de Denuncia de BBVA será informado de la finalización de las actuaciones.

4. Principios rectores del procedimiento.

- Toda denuncia debe ser tramitada.
- Celeridad y tratamiento urgente:
Ello supone el compromiso de dar un tratamiento ágil y rápido a todo el proceso.
- Confidencialidad:
No solo por la especial sensibilidad de todo lo que conlleva un proceso de esta tipología, sino también en observancia de la normativa de protección de datos, el proceso en su integridad se llevará a cabo en estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

La Comisión instructora y todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso, quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad.

- Objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad:
En todo caso, el fin último del proceso radica en la búsqueda de la verdad y en la constatación de la veracidad de los hechos denunciados con objetividad, independencia e imparcialidad.

- **Respeto:**
Tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, por afectar la denuncia y todo el proceso a su intimidad y dignidad.
- **Presunción de inocencia:**
Prevalecerá durante toda la vigencia del proceso.
- **Trámite de audiencia:**
En todo caso, se garantizará la audiencia a las partes implicadas.
- **Garantía de indemnidad:**

Se garantizará la protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas, quedando expresamente prohibidos los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia. En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia por un plazo de dos años. Esta prohibición se extenderá por un plazo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la Autoridad Independiente de Protección del Informante

5. Buenas prácticas

- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo, que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones, y sensibilizando en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- Elaborar campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas.
- Elaborar una declaración de principios en la que la empresa indique su compromiso con la erradicación del acoso, defendiendo el derecho de las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, recogiendo responsabilidades de cada una de las partes y las consecuencias de las conductas de acoso.
- Difundir entre la plantilla el posicionamiento de la empresa de rechazo hacia cualquier forma de desigualdad y especialmente hacia el acoso.

6. Comisión de Seguimiento

Se establece la creación de una Comisión de Seguimiento del acuerdo, que se reunirá anualmente, en el primer trimestre del año.

La Comisión de Seguimiento como órgano paritario, estará constituida por 4 Representantes de la Empresa y 1 Representante por cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente protocolo, y adicionalmente por 6 representantes a repartir entre dichas secciones, según porcentaje de representación obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.

20 de Julio de 2023

Esta Comisión tiene como objetivo hacer el seguimiento de lo previsto en el presente protocolo. Para ello la Empresa facilitará a las Representaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, los casos de acoso que se hubieran producido durante el año, de forma anonimizada, así como la resolución final adoptada en los informes de conclusiones que se haya llevado a cabo, y si procede, las decisiones disciplinarias adoptadas en cada caso en el seno del Comité de Disciplina.

El presente acuerdo entrará en vigor el día de la firma del mismo.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

En Madrid, a de 20 julio de 2023

REUNIDOS

De una parte, en representación de **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.:**

En representación de las **SECCIONES SINDICALES** presentes en los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal de BBVA, S.A.:

ACB:

CCOO:

CGT:

UGT:

SEC:

CIG:

ELA:

INTERSINDICAL:

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente capacidad para este acto y suscriben el presente acuerdo todas las Secciones Sindicales que ostentan en su conjunto el 100% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados y delegadas de personal presentes en BBVA, S.A.

ACUERDAN

MARCO LEGAL

Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

- 1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.*

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un

procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

BBVA pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer, una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Por ser un apartado extenso de la ley el que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIfobia haciendo constar el resto de definiciones relacionados, en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.
- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI:

- Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización, para que continúen siendo un elemento estratégico y una de las palancas de transformación en BBVA.
 - Planificación: En todas las ocasiones posibles y fechas señaladas del colectivo LGTBI, por ejemplo: día del Orgullo 28J, 31M día de visibilidad trans, etc.
- Difundir piezas de comunicación que den a conocer la adhesión de BBVA a campañas institucionales.
 - Planificación: En todas las ocasiones posibles y fechas señaladas del colectivo LGTBI, por ejemplo: día del Orgullo 28J, 31M día de visibilidad trans, etc.
- Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.

- o **Planificación:** En el momento de la firma y fechas señaladas del colectivo LGTBI, por ejemplo: día del Orgullo, 28J, 31M día de visibilidad trans, etc.
- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual.
 - o **Planificación:** Se introducirán módulos en la formación.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo, que garanticen el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.
 - o **Planificación:** En todas las ocasiones posibles y fechas señaladas del colectivo LGTBI, por ejemplo: día del Orgullo 28J, 31M día de visibilidad trans, etc.

PROTOCOLO DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO

OBJETIVO 1.- Establecer un protocolo que incluya una definición clara de la conducta de acoso, así como la inclusión de una política de buenas prácticas para el colectivo LGTBI.

1.- Definición de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral. También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

2. Procedimiento

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar denuncia verbal o escrita por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

A. Cuando la persona denunciante y denunciada pertenecen a la plantilla de BBVA, S.A.

Denuncia

El procedimiento se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) una organización sindical, (iii.) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

La denuncia se podrá dirigir directamente al Canal de Denuncia verbalmente y/o por escrito a través de este [link](#). De forma inmediata y en el plazo máximo de 7 días laborables, el Canal de Denuncia dará traslado de la denuncia a la Dirección de Relaciones Laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, la denuncia también se podrá dirigir a:

- a) Directamente a la Dirección de Relaciones Laborales.
- b) Unit Partners y Advisors de Talento y Cultura.
- c) Gestor/a de Igualdad.

Las denuncias dirigidas a cualquiera de las instancias anteriores se remitirán en cualquier caso, al Canal de Denuncia de BBVA.

El escrito de denuncia deberá recoger una descripción de los hechos con la mayor concreción y claridad posibles, incluyendo referencia a la presunta persona autora.

Solo se tramitará el expediente de instrucción en aquellos casos en los que la víctima de acoso ratifique verbalmente o por escrito que está siendo víctima de acoso.

Fase de Instrucción

Tras la recepción de la denuncia, la Dirección de Relaciones Laborales procederá a la apertura del pertinente expediente de instrucción por parte de la empresa, nombrando para ello dos personas instructoras, que contarán con formación específica en la materia. Las personas instructoras tendrán como misión liderar las actuaciones encaminada a investigar los hechos denunciados de manera objetiva y poder determinar la existencia, o no, de una situación de acoso, y en caso afirmativo, determinar su/s responsable/s, así como impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado, articulando las medidas oportunas al efecto.

La Empresa podrá contratar externamente a una persona o entidad especialista para llevar a cabo el expediente de instrucción, que en todo caso ofrecerá las garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones.

Se podrán admitir aquellos medios de prueba lícitos, de acuerdo con la normativa vigente.

En caso de solicitarlo la persona afectada, las personas instructoras pondrán en conocimiento de la Representación de las Personas Trabajadoras, o en su caso, representación sindical que solicite, la situación planteada y el inicio de actuaciones.

Asimismo, se pondrá en conocimiento de la unidad responsable del Canal de Denuncia, el inicio de actuaciones.

Medidas Cautelares:

Desde la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, la Empresa a propuesta de las personas instructoras o del sindicato que represente a la persona afectada, podrá adoptar en el menor tiempo posible, las acciones oportunas para evitar que las personas denunciante y denunciada convivan en el mismo ámbito laboral (departamento o sucursal). Asimismo, la persona que presenta la denuncia tendrá la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado provisional durante la tramitación del expediente.

Tramitación:

Una vez nombradas las personas instructoras, se activará un proceso de investigación *-fase instructora-* que deberá tramitarse con la mayor celeridad posible con una duración máxima de 15 días laborables. En esta fase se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que pudieran aportar información.

Tanto la persona denunciante como la denunciada si lo solicitan, podrán ser asistidas y acompañadas por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.

Informe de Conclusiones:

Concluida la fase instructora, en el plazo de 10 días laborables, se resolverá por escrito el expediente mediante la emisión del correspondiente informe.

El informe final recogerá las conclusiones alcanzadas por las personas instructoras tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones, acometidas como parte de la fase de instrucción, poniéndose a disposición del representante sindical que haya participado en la fase de tramitación, a efectos de que pueda emitir, si lo considera oportuno, informe al respecto que formará parte del expediente.

En caso de estimarse la concurrencia de una situación de acoso, el informe podrá incluir pronunciamiento, en cuanto a la conveniencia de adoptar una decisión sancionadora, con arreglo a lo previsto en el Convenio Colectivo vigente. Exista o no pronunciamiento de sanción, si el informe determina la existencia de acoso, se dará traslado al Comité de Disciplina quien será el órgano competente para pronunciarse sobre la eventual sanción.

Por contra, de no entenderse acreditada la conducta de acoso, el informe propondrá el sobreseimiento del expediente, que igualmente será trasladado al Comité de Disciplina para su pronunciamiento.

Si el resultado del expediente de instrucción es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales, siendo potestativo del Banco su concesión.

En el caso de que la sanción disciplinaria no conlleve la extinción del vínculo contractual, la Empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona sancionada, con el fin de evitar que la situación vuelva a repetirse.

De manera simultánea a la comunicación a las personas afectadas, la Empresa informará al representante sindical que haya participado en la fase de tramitación, de la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina. En este sentido, en el caso de que haya quedado acreditado el acoso por orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, informará de la falta que tendrá el carácter de muy grave y de la sanción; en el caso de que no haya quedado acreditado el acoso, informará del sobreseimiento del expediente y si procediera por apreciar el comité, la comisión de una falta disciplinaria de otra naturaleza, informará de la misma y de la medida disciplinaria correspondiente, manteniendo en todo caso la debida confidencialidad. Esta misma información se trasladará al equipo responsable del Canal de Denuncia.

Asimismo, informará a la Comisión de Igualdad sobre los casos de acoso que se hubieran producido, de forma anonimizada, así como la resolución final adoptada en el informe, y si procede, la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina.

B. Cuando la persona denunciante no es plantilla de BBVA, S.A. (Sociedades del Grupo, empresas Subcontratadas y/o empresas de prestación de servicios a BBVA) y la denunciada es plantilla de BBVA, S.A.

Ante el conocimiento de la denuncia formal de una persona ajena a la Entidad contra una persona trabajadora del Banco, el procedimiento a seguir será el que se describe a continuación:

1. Conforme al procedimiento establecido en el punto 2.A. del presente documento, se designarán las dos personas instructoras del expediente de investigación.
La persona denunciada si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.
2. A continuación, se procederá a dar traslado de la apertura de este expediente de investigación a la Entidad empleadora a la que pertenezca la persona denunciante, informándole del inicio del protocolo y requiriéndole para que cite a la persona denunciante, a efectos de realizar la entrevista.
3. Asimismo, se coordinará con la Entidad empleadora de la persona denunciante la posibilidad y conveniencia de trasladar provisionalmente a la persona denunciante o denunciada, para que no convivan en el mismo ámbito laboral durante el período de investigación. Esta medida solo se llevará a cabo cuando por parte de las dos entidades se entienda que es estrictamente necesario.
4. Concluida la fase instructora se resolverá por escrito el expediente mediante la emisión del correspondiente informe.
El informe final recogerá las conclusiones alcanzadas por las personas instructoras tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones acometidas, como parte de la fase de instrucción, poniéndose a disposición del representante sindical que haya participado en la fase de tramitación, a efectos de que pueda emitir, si lo considera oportuno, informe al respecto que formará parte del expediente.
5. Una vez finalizado el expediente de investigación por las personas instructoras, se informará a la Entidad empleadora de la finalización de la investigación, sin precisar las medidas que,

en su caso, se adopten en el Banco con respecto a la persona denunciada. Asimismo, se informará al equipo responsable del Canal de Denuncia de BBVA, de la resolución final adoptada en el informe, y si procede, la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina.

6. De manera simultánea a la comunicación a las personas afectadas, la Empresa informará al representante sindical que haya participado en la fase de tramitación de la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Comité de Disciplina. En este sentido, en el caso de que haya quedado acreditado el acoso por orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, informará de la falta que tendrá el carácter de muy grave y de la sanción; en el caso de que no haya quedado acreditado el acoso informará del sobreseimiento del expediente y si procediera por apreciar el comité, la comisión de una falta disciplinaria de otra naturaleza, informará de la misma y de la medida disciplinaria correspondiente, manteniendo en todo caso la debida confidencialidad. Esta misma información se trasladará al equipo responsable del Canal de Denuncia.
7. Si se estimara conveniente, se trasladará por parte del Banco a la empresa de la persona denunciante la conveniencia de adoptar algún tipo de medida complementaria respecto de la misma.

C. Cuando la persona denunciante es plantilla de BBVA, S.A. y la denunciada no es plantilla de BBVA, S.A. (Sociedades del Grupo, empresas Subcontratadas y/o empresas de prestación de servicios a BBVA)

Ante la denuncia formal de una persona trabajadora del Banco contra una persona ajena a la Entidad, el procedimiento a seguir será el siguiente.

1. Se analizará internamente dicha situación y las medidas pertinentes provisionales a adoptar, por parte de la Dirección de Relaciones Laborales. Entre ellas se valorarán las siguientes:
 - A. Comunicación y traslado de la denuncia a la empresa de la persona denunciada.
 - B. La separación física de las personas intervinientes.
 - C. La posibilidad de que la persona denunciada deje de prestar servicios para el Banco.
 - D. Otro tipo de medidas adicionales.
2. En el caso de que sea pertinente trasladar la denuncia a la empresa de la persona denunciada, se procederá a enviar dicha denuncia, solicitando que procedan a la investigación pertinente para el esclarecimiento de los hechos, poniendo a su disposición el contacto de la persona denunciante. Para esto último, será imprescindible contar con la autorización previa por parte de la misma.
3. Se solicitará a la entidad empleadora de la persona denunciada que informe al Banco de la conclusión del expediente de investigación, la cual podrá proponer, en su caso, la conveniencia de adoptar alguna medida adicional derivada de este expediente.
4. BBVA, S.A. podrá decidir rescindir el contrato de prestación de servicios suscrito con la Entidad empleadora, cuando considere que la misma ha actuado de mala fe o de manera no diligente y responsable en el procedimiento aquí descrito.

La persona denunciante, si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por su representante sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.

El equipo responsable del Canal de Denuncia de BBVA será informado de la finalización de las actuaciones.

D. Cuando la persona denunciante es plantilla de BBVA, S.A. y la denunciada es un cliente de BBVA, S.A.

La denuncia formal de una persona trabajadora del Banco contra un cliente deberá ir acompañada de la denuncia realizada ante la policía o en sede judicial.

La persona denunciante tendrá derecho a estar asistida por su representante sindical ante el Banco, si así lo solicita la persona afectada.

Desde la denuncia y hasta el cierre del procedimiento judicial, la Empresa a propuesta de la persona trabajadora, podrá reubicar a la misma en otra sucursal, en otro puesto de trabajo a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad.

Una vez finalizado el procedimiento judicial, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva de puesto.

En aquellos casos en los que hubiese sentencia condenatoria del cliente, el Banco podrá rescindir las posiciones que dicha persona mantenga con la Entidad, en su compromiso con la lucha contra cualquier tipo de acoso.

Se informará al equipo responsable del Canal de Denuncia de BBVA de la finalización de las actuaciones.

3. Principios rectores del procedimiento

Toda denuncia debe ser tramitada.

Celeridad y tratamiento urgente:

Ello supone el compromiso de dar un tratamiento ágil y rápido a todo el proceso.

Confidencialidad:

No solo por la especial sensibilidad de todo lo que conlleva un proceso de esta tipología, sino también en observancia de la normativa de protección de datos, el proceso en su integridad se llevará a cabo en estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

La Comisión instructora y todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso, quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad.

Objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad:

En todo caso, el fin último del proceso radica en la búsqueda de la verdad y en la constatación de la veracidad de los hechos denunciados con objetividad, independencia e imparcialidad.

Respeto:

Tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, por afectar la denuncia y todo el proceso a su intimidad y dignidad.

Presunción de inocencia:
Prevalecerá durante toda la vigencia del proceso.

Trámite de audiencia:
En todo caso, se garantizará la audiencia a las partes implicadas.

Garantía de indemnidad:
Se garantizará la protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas, quedando expresamente prohibidos los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia.
En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia por un plazo de dos años. La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

4. Buenas prácticas

- El protocolo por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género será difundido del mismo modo que el Plan de Igualdad.
- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, incluyendo en la formación el módulo específico sobre Prevención del acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones, y sensibilizando en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- Elaboración de una declaración de principios en la que la empresa indique su compromiso con la erradicación del acoso, defendiendo el derecho de las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, recogiendo responsabilidades de cada una de las partes y las consecuencias de las conductas de acoso.
- Difusión entre la plantilla del posicionamiento de la empresa de rechazo hacia cualquier forma de desigualdad hacia el acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Temporalización: Permanente a partir de la firma y durante la vigencia de este Acuerdo de Medidas.