



# Plan de Igualdad de Colonya

Abril 2021

<b>1.</b>	<b>PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA .....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>AMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>INFORME DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>7</b>
<b>5.1.</b>	<b>Metodología empleada.....</b>	<b>7</b>
<b>5.2.</b>	<b>Análisis detallado .....</b>	<b>9</b>
5.2.1.	Características generales de la empresa.....	9
5.2.2.	Características de la plantilla.....	10
5.2.3.	Selección y contratación .....	10
5.2.4.	Formación.....	11
5.2.5.	Promoción .....	11
5.2.6.	Política salarial.....	12
5.2.7.	Conciliación familiar y laboral .....	12
5.2.8.	Comunicación.....	13
5.2.9.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	13
5.2.10.	Riesgos Laborales y salud laboral.....	13
5.2.11.	Infrarrepresentación femenina .....	13
<b>6.</b>	<b>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>14</b>
<b>6.1.</b>	<b>Objetivos generales a largo plazo .....</b>	<b>14</b>
<b>6.2.</b>	<b>Objetivos específicos y a corto plazo .....</b>	<b>15</b>
6.2.1.	Selección y contratación .....	15
6.2.2.	Formación.....	15
6.2.3.	Promoción .....	15
6.2.4.	Política salarial.....	16
6.2.5.	Conciliación de la vida familiar y laboral.....	16
6.2.6.	Comunicación.....	16
6.2.7.	Ayudas, bonificaciones y política social .....	16
6.2.8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	16
6.2.9.	Riesgos y salud laborales.....	17
<b>7.</b>	<b>MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>17</b>
<b>8.</b>	<b>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>17</b>
<b>9.</b>	<b>EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>10.</b>	<b>CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</b>	<b>18</b>
<b>11.</b>	<b>ANEXO 1. CARTA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE COLONYA CON LA IGUALDAD ..</b>	<b>19</b>
<b>12.</b>	<b>MEDIAS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>21</b>

## **1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

---

Colonya, Caixa d'Estalvis de Pollença (en adelante Colonya) es una caja de ahorros española, de ámbito territorial exclusivo en Illes Balears y con sede en Pollença. En la actualidad cuenta con unas 115 personas trabajadoras en el momento de finalización del Plan de Igualdad, distribuidas en 22 oficinas abiertas al público: 17 en Mallorca, 3 en Menorca y 2 en Ibiza y un operador de banca-seguros vinculado.

Es una de las dos únicas cajas de ahorros que quedan en la actualidad en España y pertenece a la Federación Europea de Banca Ética y Alternativa (FEBEA).

- Razón social: Colonya, Caixa d'Estalvis de Pollença
- Nombre Comercial: Colonya
- Sede: Pollença, Baleares
- CIF: G07000045

DATOS DE LA EMPRESA						
<b>Razón social</b>	Colonya, Caixa de Estalvis de Pollença					
<b>NIF</b>	G07000045					
<b>Domicilio Social</b>	Plaza Mayor, nº 7; 1º. 07460, Pollença					
<b>Forma Jurídica</b>	Caja de Ahorros					
<b>Año de Constitución</b>	1880					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
<b>Nombre</b>	D. Gabriel Bauzá Manresa					
<b>Cargo</b>	Director General					
<b>Teléfono</b>	971 53 45 50					
<b>Email</b>	bbauza@colonya.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
<b>Nombre</b>	Dña. Helena Zuzama Alvarez					
<b>Cargo</b>	Responsable de Recursos Humanos					
<b>Teléfono</b>	971 86 94 25					
<b>Email</b>	hzuzama@colonya.es					
ACTIVIDAD						
<b>Sector de Actividad</b>	812 Cajas de Ahorros					
<b>CNAE</b>	6419 – Otra intermediación monetaria					
<b>Descripción de la Actividad</b>	Cajas de Ahorros					
<b>Dispersión geográfica y ámbito de actuación</b>	Presencia regional únicamente en Illes Balears. 17 centros en Mallorca, 3 en Menorca y 1 en Ibiza.					
DIMENSIÓN						
<b>P Trabajadoras</b>	<b>Mujeres</b>	<b>55</b>	<b>Hombres</b>	<b>47</b>	<b>Total</b>	<b>102</b>
<b>Centros de trabajo</b>	21					
<b>Facturación Anual</b>	13.084.604 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
<b>Dispone de departamento de personal</b>	Si					
<b>Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos</b>	No					
<b>Rep. Legal de Trabajadores y trabajadoras</b>	<b>Mujeres</b>	<b>5</b>	<b>Hombres</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>	<b>9</b>

## 2. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La historia de Colonya surge en 1880 con su fundador D. Guillem Cifre quien creyendo y defendiendo valores como la solidaridad, la justicia social, la libertad y la igualdad, puso en marcha junto a su esposa, Dña. Clara Hammerl, una caja de ahorros para luchar contra la usura en Pollença.

También fue profesor de la Institución Libre de Enseñanza en la que defendió un acceso libre e igualitario a la educación laica, y potenció la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde la infancia de una manera natural y firme.

Desde entonces y hasta la actualidad, estos valores junto con la atención personalizada y ágil en el trato a los clientes han supuesto las guías por las que caminar y asentar nuestros principios en el día a día.

Colonya es una Caja de Ahorros y, como tal, mantiene vivo el espíritu de devolver a la sociedad los beneficios obtenidos a través de los proyectos de la obra social y de mantener una relación directa y cercana día a día con nuestros clientes.

Formar parte de la Federación Europea de Banca Ética y Alternativa (FEBEA), hace que los valores de compromiso y la contribución al bien social estén muy presentes en el día a día. Por ello, se hace necesario formalizar el tratado interno con la igualdad real en todos los aspectos y a todos los niveles de la Entidad y materializarlo a través de la elaboración del Plan de Igualdad.

El punto de partida es la Dirección que, como voz de los Órganos de Gobierno de la Entidad, ha formalizado su compromiso a través de un comunicado hecho público coincidiendo con el comienzo de la elaboración del Plan de Igualdad. En el Anexo 1 se adjunta la carta de Compromiso de la Dirección.

Función	Responsables
<b>Petición y revisión</b>	Comité de Dirección (integrado por Dirección General y directores de áreas)
<b>Creación o coordinación</b>	Área de Control Global de Riesgos
<b>Validación</b>	Director de Riesgos / Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos
<b>Implantación</b>	Comité de Préstamos y Créditos
<b>Seguimiento y control</b>	Auditoría interna / Cumplimiento Normativo y Control Interno / Comisión de Control
<b>Firmas y aprobación</b>	Consejo de Administración
<b>Modificaciones y bajas</b>	Consejo de Administración
<b>Archivo</b>	Área de Organización
<b>Difusión</b>	Área de Organización

### **3. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

---

La historia de Colonya surge en 1880 con su fundador D. Guillem Cifre quien creyendo y defendiendo valores como la solidaridad, la justicia social, la libertad y la igualdad, puso en marcha junto a su esposa, Dña. Clara Hammerl, una caja de ahorros para luchar contra la usura en Pollença. También fue profesor de la Institución Libre de Enseñanza en la que defendió un acceso libre e igualitario a la educación laica, y potenció la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde la infancia de una manera natural y firme.

Desde entonces y hasta la actualidad, estos valores junto con la atención personalizada y ágil en el trato a los clientes han supuesto las guías por las que caminar y asentar nuestros principios en el día a día.

Colonya es una Caja de Ahorros y, como tal, mantiene vivo el espíritu de devolver a la sociedad los beneficios obtenidos a través de los proyectos de la obra social y de mantener una relación directa y cercana día a día con nuestros clientes.

Formar parte de la Federación Europea de Banca Ética y Alternativa (FEBEA), hace que los valores de compromiso y la contribución al bien social estén muy presentes en el día a día. Por ello, se hace necesario formalizar el tratado interno con la igualdad real en todos los aspectos y a todos los niveles de la Entidad y materializarlo a través de la elaboración del Plan de Igualdad.

El punto de partida es la Dirección que, como voz de los Órganos de Gobierno de la Entidad, ha formalizado su compromiso a través de un comunicado hecho público coincidiendo con el comienzo de la elaboración del Plan de Igualdad. En el Anexo 1 se adjunta la carta de Compromiso de la Dirección.

### **4. AMBITO DE APLICACIÓN**

---

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 3 años desde la fecha de elaboración del documento. Es decir, de abril de 2021 a abril de 2024.

Al tratarse del primer Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico exhaustivo, a fin de conocer exactamente la realidad de la Entidad y la situación y el conocimiento por parte de las personas trabajadoras de los procesos generales llevados a cabo en Colonya.

Se han seguido las guías y recomendaciones del Ministerio de Igualdad para la elaboración del plan, a las que hemos adaptado lo observado en nuestra realidad empresarial.

Para tener un punto de partida global y concreto, se han tomado como referencia los datos del año 2019. Analizar los datos del ciclo entero ha permitido tener una visión de conjunto con la que poder comparar el resultado y el efecto que tendrán las medidas de acción propuestas para los sucesivos años en la Entidad.

Colonya Assegurances es un operador de seguros participado al 100% por Colonya Caixa. Existe una colaboración muy estrecha a nivel de las plantillas. No obstante, no se han incluido a los empleados

en la elaboración del diagnóstico por estar enmarcados (en la fecha de elaboración del Plan) en otro convenio colectivo que hace que algunas variables sean difícilmente comparables.

Si durante la vigencia del plan, se hiciera efectiva una fusión o integración de ambas sociedades, pasaría a aplicarse todo lo planteado en este documento a toda la plantilla de Colonya Assegurances.

Al tratarse de una Caja de Ahorros, en Colonya existen unos Órganos de Gobierno cuya responsabilidad es velar por el correcto funcionamiento de la Entidad. A pesar de formar parte de Colonya, no se les ha incluido por no estar vinculados con una relación laboral a la misma.

Todo el documento se desarrollará bajo el marco del consenso dentro de la Comisión Negociadora, siendo responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos el velar por el mantenimiento de acuerdos, y el correcto desarrollo de las responsabilidades adquiridas por los miembros de la Comisión.

Los principios que rigen la elaboración del Plan son los siguientes:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Colonya.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Dinámico y abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Supone un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo serán los principios y las herramientas de trabajo por parte de la Comisión Negociadora.

## **5. INFORME DIAGNÓSTICO**

---

El diagnóstico es la fase en la que se ha incidido con más profundidad en el Plan de Igualdad, con la finalidad de captar la idiosincrasia de la Entidad e identificar y cuantificar las amenazas, oportunidades y fortalezas para conseguir una igualdad real y efectiva en todos los procesos de la empresa.

### **5.1. Metodología empleada**

Para la realización de las fases iniciales de elaboración del presente Plan de Igualdad se ha contado con la colaboración de una consultoría externa de Recursos Humanos, que ha colaborado en el desarrollo de la fase de diagnóstico y la elaboración del plan junto a la Comisión Negociadora.

Una vez creada la Comisión se ha impartido un taller formativo de Sensibilización en materia de Igualdad de Género el 29 de junio de 2020, a todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora para abordar el desarrollo del proyecto con la formación necesaria.

A partir de aquí, y con el aprendizaje adquirido, se procede a diseñar conjuntamente la fase de toma de datos, en base a un cronograma inicial alineado con el cumplimiento de los plazos legales establecidos.

Los datos cuantitativos analizados para la elaboración del diagnóstico han tomado como referencia 2019 y la elaboración de estos datos se ha realizado en 2020. Estos datos han aportado luz sobre aspectos como: retribuciones y categorías profesionales, representatividad en los diferentes niveles y categorías profesionales. Si bien este análisis ya se realizaba como Entidad asociada a la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

Para complementar los aspectos puramente económicos y así conocer la opinión de las personas desde un punto de vista cualitativo y personal, se realizan las siguientes acciones:

- “Focus Group” de Servicios Centrales. Realizado presencialmente el 21 de Julio de 2020 con la participación de 10 personas.
- “Focus Group” de Oficinas. Realizado telemáticamente el 22 de Julio de 2020 con la participación de 10 personas.
- Entrevistas personales a Puestos Clave: presidente, Director General, Jefa de Área de Negocio, Jefe de Área de Riesgos, Representante de los empleados en la Asamblea General y Responsable de Recursos Humanos.
- Cuestionario para toda la plantilla de la Entidad. Lanzado en el mes de agosto con una participación del 82%.
- Cuestionario para la representación legal de trabajadores y trabajadoras lanzado el mes de agosto.
- Cuestionario para la Plantilla.
- Cuestionario para la Dirección en Colonya.

Tanto el “Focus Group” como las entrevistas personales se han desarrollado en base a un guion de preguntas definido previamente, para obtener información estructurada sobre los procesos presentes en Colonya y en torno a los que se articula la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad.

Con este diagnóstico realizado se ha conseguido: conocer con gran detalle la percepción de la plantilla de Colonya en todo lo referente a la Igualdad; detectar las necesidades a todos los niveles jerárquicos y en cada uno de los procesos de la organización; obtener datos exhaustivos desagregados y a todos los niveles de análisis.

Todo ello ha permitido establecer los mecanismos y las propuestas de actuación que se integran en el presente Plan de Igualdad.

## 5.2. Análisis detallado

Las conclusiones extraídas gracias al diagnóstico realizado en la Entidad a través de las acciones descritas anteriormente ha permitido a la Comisión Negociadora tener una visión más completa y mucho más detallada de cada aspecto y proceso que se lleva a cabo en la Entidad, así como la percepción que existe en la plantilla sobre la Igualdad en la Entidad y sobre los diferentes procesos empresariales que afectan a las personas que forman parte de Colonya.

Desde este punto de partida, la Comisión Negociadora ha diseñado las acciones específicas en cada área, detalladas al final de este documento.

Se muestran a continuación las conclusiones extraídas de esta fase, presentándolas por áreas de actuación para que la vinculación con las medidas de acción sea homogénea.

### 5.2.1. Características generales de la empresa

En 2019, año de referencia para la toma de datos, Colonya es una Entidad compuesta por 102 personas.

El número de hombres y mujeres en Colonya, 46% masculino frente al 54% de mujeres, reflejan una paridad que también está presente en otros aspectos de la Entidad, como veremos a lo largo del documento.

La media de edad de las mujeres es de 43 años, mientras que en el caso de los hombres se sitúa en 51.

A nivel de Comité de Empresa, se aprecia una realidad parecida. Cuatro de los nueve miembros son mujeres de las que cabe destacar que son más jóvenes (con una media de edad de 44 años) y con tendencia a la representación unitaria, mientras que los hombres tienen una media de edad más elevada (52) y, por lo general, suelen estar afiliados a un sindicato.

En cuanto a las retribuciones salariales entre los miembros del Comité de Empresa, al ser las representantes de los trabajadores más jóvenes e incorporarse más recientemente a la Entidad, tienen categorías salariales más bajas.

A nivel retributivo, es el Convenio de Cajas de Ahorros el que determina los niveles salariales. Hay XIV niveles en el Grupo I (donde está encuadrada la mayoría de la plantilla), siendo el nivel I el de mayor banda salarial.

Los niveles salariales con mayor presencia son el nivel X y el nivel V, seguidos del nivel IX y XII. En estos grupos con mayor densidad, el 23% de los trabajadores ocupan el nivel V, mientras que las mujeres tienen una presencia mayoritaria (el 31%) en el nivel X.

Aunque estos datos se desarrollarán más adelante, son un reflejo del análisis demográfico de la plantilla, que refleja que las mujeres tienen menos antigüedad que los hombres y este aspecto queda patente en la clasificación.

En los Órganos de Gobierno, a pesar de no estar incluidos en el Plan de Igualdad por no estar vinculados a través de una relación laboral, podemos afirmar que existe paridad en cuanto al número de hombres y mujeres que forman parte de ellos. Los datos son los siguientes:

- En la Asamblea General y en el Consejo de Administración las cifras son 45% mujeres y 55% hombres.
- Es en la Comisión de Control en la que encontramos un 16% de presencia femenina frente a un 83% de masculina.

La plantilla de la Entidad puede clasificarse en dos grupos mayoritarios: Servicios Centrales y Rede de Oficinas, siendo los porcentajes de distribución un 31% y 69% respectivamente.

En base a los datos obtenidos en las diferentes fuentes, , podemos concluir que el único puesto que está feminizado es el de Intervención (subdirección de oficinas), estando representado por un 72% de mujeres.

### 5.2.2. Características de la plantilla

En base a los datos cuantitativos y cualitativos analizados, como ya se ha dicho, podemos afirmar que las mujeres que forman parte de Colonya son más jóvenes, y que se han incorporado a la Entidad más recientemente. Este hecho repercutirá directamente en la situación retributiva y las diferencias que puede haber entre los sexos, dado que la banda salarial tiene un componente asociado a la antigüedad.

Como hemos comentado en el punto anterior, la media de edad de las mujeres es de 43 años, mientras que la media de edad de los hombres es de 51. El 40% tiene más de 56 años. Este dato será importante por la necesidad de desarrollar a corto plazo, planes de carrera y promoción.

Aunque el tipo de contrato mayoritariamente presente es el indefinido, cabe destacar también el contrato de jubilación parcial anticipada, presente en casi un 5% de la plantilla masculina a fecha de elaboración del diagnóstico de la Entidad.

Al hilo de la duración de los contratos, encontramos que, en el caso de Formación Dual, los contratos realizados en la Entidad han sido siempre a candidatas, siendo más numerosas en las solicitudes presentadas por los institutos de Formación Profesional.

En líneas generales podemos afirmar que Colonya tiene una plantilla con poca rotación, ya que la media de antigüedad en ambos sexos es mayor de diez años.

### 5.2.3. Selección y contratación

En base a los datos obtenidos de las diferentes fuentes de consulta, podemos confirmar que no existe una percepción de desigualdad por parte de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal realizados en la Entidad.

A pesar de ello, ha quedado en evidencia cierto desconocimiento generalizado sobre cómo se realizan los procesos de selección en la Entidad. Es en parte debido al bajo volumen de selección de personal producido en la organización.

Este aspecto será tratado como prioritario en las medidas de acción.

Todas las candidaturas recibidas se gestionan por parte del departamento de Recursos Humanos, analizándose en base a la formación reglada y la experiencia previa en el sector o puesto de trabajo.

No obstante, para cubrir puestos de carácter estratégico, sí se ha recurrido a empresas especializadas como consultoras de recursos humanos o empresas de trabajo temporal con las que abordar la contratación.

Tras analizar los últimos procesos de selección realizados, podemos destacar un porcentaje mayor de candidatas presentadas a las vacantes internas, tanto en contratación a través de ETT como a través de Colonya directamente.

#### 5.2.4. Formación

El análisis desagregado de este proceso sugiere que las diferencias de género existentes en la asistencia a formación son, una vez más, un reflejo de la realidad de la Entidad. Es decir, encontramos un 57% de presencia femenina en las formaciones, frente a un 42% de hombres.

Con estos datos, podemos afirmar que Colonya se mantiene en la línea de la paridad.

La formación impartida en Colonya comprende tanto cumplimiento normativo, como desarrollo de competencias transversales y especialización en algunos departamentos.

Dado que la convocatoria a las formaciones se realiza en función de los colectivos a los que pertenecen y no al género, el dato es absolutamente coherente con la demografía de la Entidad.

En las entrevistas y “Focus Group”, algunas personas han manifestado desconocimiento a la hora de poder solicitar formación o los criterios de elección de determinados cursos para algunos colectivos.

#### 5.2.5. Promoción

En cuanto a la promoción profesional, es necesario hacer una distinción. Por un lado, debemos hablar de promoción salarial y por otro lado de promoción jerárquica.

En el primer caso, es el Convenio Colectivo aplicable el que determinará, en base al sistema de clasificación de oficinas o la antigüedad por carrera profesional, la subida salarial o la consolidación profesional. En este caso, los datos son parejos en hombres y mujeres.

En lo referente a la promoción jerárquica impulsada en función de necesidades organizativas por el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Dirección, que también suele llevar acarreada un incremento salarial, sí se ha apreciado en las últimas promociones, una mayor presencia femenina.

Cuando se produce una promoción o adelanto de carrera profesional, se informa con carácter previo al Comité de Empresa. También se informa a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, órgano responsable de la supervisión.

Estos datos de promoción, junto a los de la selección y contratación, han de escalarse a las dimensiones de la Entidad; Aunque no se ha verbalizado un desconocimiento, la procedimentalización se abordará dentro de las medidas de acción.

### 5.2.6. Política salarial

A nivel salarial, es el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y Entidades Financieras el que determina los niveles profesionales y las percepciones salariales asociadas a aquellos.

Se ha comprobado con el diagnóstico efectuado en la Entidad en materia salarial que existe cierta diferencia salarial entre categorías según el registro salarial, debido a la mayor antigüedad de los hombres en los puestos de trabajo.

Este dato es observable en todas las Entidades financieras del sector, junto con las que se realizan análisis salariales anuales.

En niveles inferiores, en los que la variable de antigüedad no tiene peso significativo, no se observan estas diferencias.

La tendencia, a medida que los hombres con mayor antigüedad en la Entidad se vayan jubilando, será que las diferencias salariales desaparezcan.

### 5.2.7. Conciliación familiar y laboral

Dentro del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y Entidades Financieras por el que se rige Colonya, hay presentes una serie de beneficios sociales para todo el colectivo de personas trabajadoras de las Entidades asociadas.

En el contexto de Colonya, como mejora empresarial, se ponen a disposición, como destacables, las siguientes medidas de conciliación:

- Deslizamiento horario de hasta una hora sobre el horario habitual siempre que la organización del departamento u oficina lo permita.
- Estudio de necesidades concretas individuales y atención a las mismas, siempre que sea posible por organización y sin que ello genere agravios comparativos.
- Flexibilidad en la gestión del permiso por lactancia, pudiendo gestionar media hora al principio de la jornada y media hora al final de esta.

Se ha comprobado a través del análisis desarrollado de los absentismos que, hoy en día, aún existe cierta desigualdad en el disfrute de reducciones de jornada por guarda legal. Continúan siendo las mujeres de la Entidad las que se benefician mayoritariamente de esta posibilidad, a

pesar de que la empresa pone a disposición de todas las personas trabajadoras las mismas medidas de conciliación.

#### 5.2.8. Comunicación

En 2020 se ha desarrollado el Plan de Comunicación de la Entidad, con el objetivo de profesionalizar los procesos de comunicación interna y externa en la Entidad. En los canales analizados no se observan signos de discriminación en la comunicación realizada. Tanto el lenguaje como las imágenes que se utilizan son neutros, si bien no se han acordado medidas estandarizadas sobre lenguaje inclusivo.

#### 5.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se tiene constancia de que Colonya haya tenido hasta la fecha ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que no se había puesto el foco en este aspecto hasta ahora. Se convierte este aspecto en uno de los prioritarios.

La percepción de la plantilla es de desconocimiento sobre si existe o no algún protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral, ya que no se tiene constancia de que se hayan dado casos. Con la elaboración del Plan de Igualdad, se marcará este aspecto como uno de los prioritarios.

#### 5.2.10. Riesgos Laborales y salud laboral

A nivel de Convenio Colectivo todos los puestos de trabajo de la Entidad son considerados Pantalla de Visualización de Datos; por este motivo, no ha sido necesario hasta la fecha hacer una distinción en los puestos de trabajo a nivel de posibles embarazos de las trabajadoras.

Dadas las condiciones de trabajo que se dan en la Entidad, no ha sido necesario conceder muchos permisos de riesgo durante el embarazo. Aun así, se estudia cada caso en profundidad para favorecer la salud global de la persona embarazada.

Desde el servicio de prevención ajeno, todas las medidas implementadas se han realizado con carácter general para toda la plantilla.

#### 5.2.11. Infrarrepresentación femenina

Dentro del análisis de segregación realizado tanto vertical como horizontal, es necesario destacar que, debido al tamaño de la plantilla, una variación en un número reducido de personas puede implicar un cambio porcentualmente significativo.

Según los datos analizados podemos concluir que no existe infrarrepresentación femenina más que en el puesto de Dirección General. El resto de los puestos y niveles dentro de la entidad, aún con presencia menor de mujeres, tienen representación.

En cuanto a la segregación horizontal, podríamos hablar de infrarrepresentación en el área de Tecnología, ya que las tres personas que lo forman son hombres.

Del mismo modo, encontramos que el puesto de Intervención (subdirección de oficinas) está feminizado.

De todo lo analizado previamente podemos afirmar lo siguiente:

Puntos fuertes de Colonya encontrados en el diagnóstico:

- Podemos afirmar que Colonya es una Entidad con una larga trayectoria de impulso de la paridad y la igualdad de oportunidades de manera natural en todas sus áreas de actuación.
- Los valores de compromiso social e igualdad de oportunidades son compartidos en su esencia por todas las personas que forman parte de Colonya.
- Dado el bajo volumen de rotación, la selección de personal no es un área que requiera de una prioridad de acción, al estar bastante controlada.
- El reducido tamaño de la Entidad permite hacer un estudio casi individualizado de las casuísticas.

Áreas de mejora de Colonya

- En general, y debido al crecimiento de la plantilla y de la organización en los últimos años, existe una necesidad real de profesionalizar y estandarizar los procesos internos de Colonya.

## **6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

Con todos los datos recogidos hasta el momento, desde la Comisión Negociadora se plantean una serie de metas a cumplir que darán respuesta a las carencias descritas en el análisis anterior.

### **6.1. Objetivos generales a largo plazo**

- Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres en Colonya Caixa Pollença.
- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Colonya y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

## **6.2. Objetivos específicos y a corto plazo**

En coherencia con los resultados obtenidos en el diagnóstico, el Plan de Igualdad de Colonya se estructura en 9 ejes de actuación:

### **6.2.1. Selección y contratación**

- a. Garantizar la igualdad de oportunidades en nuestros procesos de selección.
- b. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.
- c. Potenciar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial

### **6.2.2. Formación**

- d. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente a las personas que ocupan puestos estratégicos, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- e. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
- f. Estandarizar el proceso de formación para evitar posibles desigualdades de acceso a la misma.
- g. Asegurar que la formación impartida se realiza desde una perspectiva de género.

### **6.2.3. Promoción**

- h. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- i. Asegurar la inclusión del género menos representado en procesos de promoción interna.

- j. Asegurar una política de desarrollo basada en criterios objetivos de adecuación al puesto de trabajo, sin tener en cuenta el género.

#### 6.2.4. Política salarial

- k. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

#### 6.2.5. Conciliación de la vida familiar y laboral

- l. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación ante la plantilla.
- m. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
- n. Ayudar a la plantilla a conseguir el equilibrio adecuado entre responsabilidades laborales con las familiares y de vida personal.

#### 6.2.6. Comunicación

- o. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
- p. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- q. Lograr el conocimiento total de las medidas llevadas a cabo.
- r. Garantizar que los proveedores sean conocedores de la política de igualdad y de utilización de lenguaje inclusivo.

#### 6.2.7. Ayudas, bonificaciones y política social

- s. Difundir las políticas y acciones llevadas a cabo en relación con la política social.
- t. Implicar a las personas trabajadoras en las políticas sociales y la corresponsabilidad.

#### 6.2.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- u. Establecer el protocolo de acoso.
- v. Difundir el protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

### 6.2.9. Riesgos y salud laborales

- w. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

## 7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

---

A continuación, detallaremos las medidas a implementar en la Entidad, de acuerdo con los objetivos planteados y de una manera estructurada en cuanto a los recursos empleados.

En cada una de las medidas, se detallarán los siguientes aspectos:

- Descripción detallada de la medida.
- Responsable de implementación.
- Colectivo al que va destinado.
- Plazo de ejecución.
- Fechas de revisión y seguimiento previas a la implantación.

Se presentarán todas las medidas en el Anexo 2

## 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

---

Para asegurar la correcta implementación del Plan, los acuerdos de la Comisión Negociadora y el cumplimiento de los plazos, se establece que la función de supervisión corresponda al Responsable de Recursos Humanos, como integrante de la Comisión Negociadora.

Dentro de la Comisión Negociadora, se han pactado unos plazos de ejecución de acuerdo con las fechas definidas en el calendario e incluidas en la ficha de cada medida de acción.

## **9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

---

El artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece con carácter general la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

En el momento de entrada en vigor del Plan de Igualdad de Colonya, la Comisión Negociadora pasará a denominarse Comisión de Seguimiento, siendo su responsabilidad principal interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La fase de seguimiento y evaluación permitirá a la Comisión conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Se realizará un seguimiento previo a la implantación de la medida para asegurar el cumplimiento de plazos establecido en el calendario.

La evaluación se realizará de manera programada con la Comisión de Seguimiento a final de cada año natural, lo que facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

## **10. CALENDARIO DE ACTUACIONES**

---

El calendario de actuaciones se ha establecido tras la realización de un análisis de importancia y urgencia de las medidas.

De este modo, quedan repartidas las propuestas de una manera organizada y proporcionada a lo largo de los tres años de vigencia del plan, con el objetivo de poder evaluar el impacto que cada una de ellas pueda tener sobre la plantilla objetivo.

## **11. ANEXO 1. CARTA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE COLONYA CON LA IGUALDAD**

---

El compromiso de Colonya Caixa con la igualdad está vinculado a los orígenes de la entidad, época en la que nuestro Fundador, D. Guillem Cifre creó la Institución Libre de Enseñanza en Pollença. Esta institución promovía la igualdad mixta y laica como base de una educación que actuaba además como cambio social en el municipio. Cabe destacar también el momento en que, a su fallecimiento en 1908, es su esposa, Clara Hammerl, quien asume la dirección de la entidad, convirtiéndose en la primera mujer directora de una entidad financiera en España.

Es el RD 6/2019 de Medidas Urgentes para la Igualdad de Trato el que articula, tomando como base la Ley Orgánica 3/2007, las actuaciones que han de implementar las empresas en materia de igualdad. Por ello, Colonya Caixa de Estalvis de Pollença declara explícitamente su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la entidad, se ha tenido la igualdad de oportunidades y trato como un objetivo a cumplir permanentemente. Es un hecho que está reflejado en las políticas y reglamentos de nuestros órganos de Gobierno.

Desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, hemos asumido desde siempre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de dicho Plan de igualdad facilitando mejoras respecto a la situación presente, y arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para dar forma escrita mediante el Plan de Igualdad al compromiso de Colonya con la Igualdad, se contará con la representación legal de trabajadores y las trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

## 12. MEDIAS DE ACTUACIÓN

<b>Título de la medida</b>	<b>ESTANDARIZAR EL PROCESO DE SOLICITUD DE PUESTOS DE TRABAJO.</b>
<b>Área de actuación</b>	1.- Selección y contratación.
<b>Objetivos que persigue</b>	1.a. Garantizar la igualdad de oportunidades en nuestros procesos de selección.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaborar proceso de solicitud de cobertura de puesto garantizando el uso de un lenguaje inclusivo, que publique únicamente la información necesaria y relevante para el desempeño del trabajo.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificar el uso de lenguaje inclusivo en el proceso de solicitud de puestos de trabajo y obtener datos desagregados.
<b>Personas destinatarias</b>	Red de oficinas y SSCC Colonya Caixa Pollença.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	1T 2023
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª febrero 2022 y 2ª noviembre 2022
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>ELABORAR LA POLÍTICA DE SELECCIÓN DE PERSONAL.</b>
<b>Área de actuación</b>	1.- Selección y contratación.
<b>Objetivos que persigue</b>	1.a. Garantizar la igualdad de oportunidades en nuestros procesos de selección.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer los aspectos guía en cuanto a la selección de personal en la entidad: definición de perfiles, proceso de solicitud, publicación de la oferta, etc.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificar la elaboración y publicación de la política de selección de personal.
<b>Personas destinatarias</b>	Red de oficinas y SSCC Colonya Caixa Pollença.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	2T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2021 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>ESTANDARIZAR OFERTAS DE EMPLEO.</b>
<b>Área de actuación</b>	1.- Selección y contratación.
<b>Objetivos que persigue</b>	1.b. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde exista subrepresentación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Confeccionar plantilla de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y ausentes de cualquier tipo de discriminación.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificar el uso de lenguaje inclusivo en la plantilla de ofertas de empleo y presentar datos desagregados.
<b>Personas destinatarias</b>	Red de oficinas y SSCC Colonya Caixa Pollença.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	2T 2023
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª noviembre 2022 2ª febrero 2023
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>CREAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>Área de actuación</b>	1.-Selección y contratación.
<b>Objetivos que persigue</b>	1.c. Potenciar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Estandarizar las fases dentro del proceso de selección de personal, que permita la objetividad en todas las fases y utilizando plantillas para los guiones de las entrevistas.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de la publicación del protocolo de selección de personal y presentar datos desagregados.
<b>Personas destinatarias</b>	Red de oficinas y SSCC Colonya Caixa Pollença.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	2T 2023
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª noviembre 2022 2ª febrero 2023
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>ELABORAR EL PLAN ANUAL DE FORMACIÓN.</b>
<b>Área de actuación</b>	2.- Formación.
<b>Objetivos que persigue</b>	2.b. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada. 2.d. Asegurar que la formación impartida se realiza desde una perspectiva de género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer los aspectos guía en cuanto a la formación en la entidad que visibilicen los objetivos de cada formación, los criterios de participación y de solicitud de cursos.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de la elaboración del Plan con datos desagregados
<b>Personas destinatarias</b>	Red de oficinas y SSCC Colonya Caixa Pollença.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>ELABORAR EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE FORMACIONES.</b>
<b>Área de actuación</b>	2.- Formación.
<b>Objetivos que persigue</b>	2. c. Estandarizar el proceso de formación para evitar posibles desigualdades de acceso a la misma.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Estandarización de las fases de solicitud de formaciones por parte de una persona trabajadora o departamento.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de la elaboración del procedimiento. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
<b>Personas destinatarias</b>	Red de oficinas y SSCC Colonya Caixa Pollença.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma de implantación</b>	1T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2021 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>IMPARTIR FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD</b>
<b>Área de actuación</b>	2.- Formación.
<b>Objetivos que persigue</b>	2.a. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente a las personas que ocupan puestos estratégicos, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Impartir formación periódica a la plantilla sobre Igualdad en la empresa, igualdad retributiva y lenguaje inclusivo. Incluir esta temática en los Planes de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Red de oficinas y SSCC Colonya Caixa Pollença.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	2T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2021 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>REALIZAR ANÁLISIS DESAGREGADOS.</b>
<b>Área de actuación</b>	2.- Formación.
<b>Objetivos que persigue</b>	2.b. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Presentación de los datos desagregados de las formaciones impartidas con la periodicidad establecida al Comité de Empresa, para verificar el acceso equitativo de ambos géneros a las diferentes formaciones realizadas.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número y porcentaje, desagregado por sexo, del acceso a las diferentes formaciones realizadas.
<b>Personas destinatarias</b>	Red de oficinas y SSCC Colonya Caixa Pollença.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Junio 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>CREAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.</b>
<b>Área de actuación</b>	3.- Promoción
<b>Objetivos que persigue</b>	3.c. Asegurar una política de desarrollo basada en criterios objetivos de adecuación al puesto de trabajo, sin tener en cuenta el género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Implementar el Sistema de Evaluación de Desempeño usando criterios objetivos en los sistemas de revisión y/o valoración de puesto.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de la elaboración del Plan validado por el Comité de Dirección y Comité de Empresa con datos desagregados.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	2T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2021 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>ELABORAR DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b>
<b>Área de actuación</b>	3.- Promoción
<b>Objetivos que persigue</b>	3.a. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Crear el sistema de descripción de puestos de trabajo, según los criterios oficiales y definir el mapa de puestos que servirá para comparar trabajos de igual valor.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de la elaboración del mapa de puestos. Registro de los criterios de igualdad incluidos.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Junio 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>CREAR PLANES DE DESARROLLO EN LA RED DE OFICINAS</b>
<b>Área de actuación</b>	3.- Promoción.
<b>Objetivos que persigue</b>	3.b. Asegurar la inclusión del género menos representado en procesos de promoción interna.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Crear planes de carrera para potenciales delegadas y delegados favoreciendo la participación del género subrepresentado en este nivel.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de convocatorias realizadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal administrativo de oficinas.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª febrero 2022 2ª julio 2022
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>ELABORAR LOS PLANES DE SUCESIÓN DE PUESTOS CLAVE</b>
<b>Área de actuación</b>	3.- Promoción
<b>Objetivos que persigue</b>	3.b. Asegurar la inclusión del género menos representado en procesos de promoción interna.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Definir los puestos claves, en consonancia con Plan de Continuidad de Negocio que determine aquellas posiciones en la organización que son estratégicas para el desarrollo del negocio.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de la elaboración y comunicación del Plan. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas ocupantes de puestos clave
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	4T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Julio 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>ELABORAR LA POLÍTICA DE INCENTIVOS</b>
<b>Área de actuación</b>	4.- Política Salarial
<b>Objetivos que persigue</b>	4.a.Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar el Plan de Incentivos de la compañía, adecuándolo a los principios de igualdad, desarrollo y motivación establecidos en el Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación elaboración de la política salarial. Verificar se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	2T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2021 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>PUBLICAR LOS BENEFICIOS SOCIALES EXISTENTES</b>
<b>Área de actuación</b>	5.- Conciliación familiar y laboral
<b>Objetivos que persigue</b>	5.a.Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación ante la plantilla.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Publicar en intranet el Convenio y los acuerdos de empresa para Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de las publicaciones sobre beneficios sociales puestos en marcha.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Mayo 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR</b>
<b>Área de actuación</b>	5.- Conciliación familiar y laboral
<b>Objetivos que persigue</b>	5.b. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Fomentar el uso de permiso entre los hombres, informando al colectivo de hombres directamente sobre los derechos de que disponen, a través de un comunicado y recalando que los permisos son para ambos sexos.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de las acciones de comunicación a la plantilla. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución de uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad
<b>Responsable</b>	Comité de Igualdad y Comité de empresa
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª febrero 2022 2ª julio 2022
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>IMPLICAR A LOS PROVEEDORES EN EL COMPROMISO DE COLONYA CON LA IGUALDAD</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación
<b>Objetivos que persigue</b>	6.d. Garantizar que los proveedores sean conocedores de la política de igualdad y de utilización de lenguaje inclusivo
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Redactar un documento estándar para que las empresas proveedoras se den por comunicadas. Asegurar una declaración de intención y de compromiso con la igualdad en las empresas proveedoras
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registro del número de proveedores contactados y de los implicados.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad
<b>Responsable</b>	Cada responsable de Área
<b>Cronograma de implantación</b>	1T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2021 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>CREAR UN DECÁLOGO DE IGUALDAD</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación
<b>Objetivos que persigue</b>	6.b. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaborar el Decálogo de igualdad, consultando con otras empresas del sector para la adecuación del mismo y personalización para las personas trabajadoras de Colonya.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificar la elaboración o no del decálogo de igualdad y de su publicación y difusión en intranet y página web.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Cronograma de implantación</b>	1T 2023
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª febrero 2022 2ª noviembre 2022
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>REVISAR DOCUMENTOS E IMPRESOS UTILIZADOS</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación
<b>Objetivos que persigue</b>	6.a. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Actualizar los tableros de anuncios, publicitando impresos que hayan sido supervisados por la Comisión de Igualdad y Área de Negocio. Adecuación de impresos y formularios en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificar la elaboración o no de los impresos previstos. Listado y número de los documentos elaborados.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad y clientes externos
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad y Nuevos Canales
<b>Cronograma de implantación</b>	2T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2021 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>CREAR Y COMUNICAR EL PROTOCOLO DE LENGUAJE INCLUSIVO</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación
<b>Objetivos que persigue</b>	6.a.Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Crear documento en el que se indique en qué consiste el lenguaje inclusivo, la normativa aplicable y algunos ejemplos a evitar con ejemplos sobre cómo substituirlo.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificar la utilización del protocolo de lenguaje no sexista en los comunicados internos.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Junio 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>PROMOVER EL BUZÓN DE IGUALDAD</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación.
<b>Objetivos que persigue</b>	6.b. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Crear una dirección de correo electrónico, para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora sobre igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de la creación del mail y de la comunicación a la plantilla.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad, clientes externos y proveedores
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª febrero 2022 2ª julio 2022
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>ELABORAR EL PLAN ANUAL DE COMUNICACIÓN DE IGUALDAD.</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación.
<b>Objetivos que persigue</b>	6.c. Lograr el conocimiento total de las medidas llevadas a cabo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración de un plan en el que se especifiquen las medidas a tomar y calendario previsto de todas las medidas implementadas en relación con este aspecto.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificación de la elaboración del Plan Anual de Comunicación de Igualdad.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad y NNCC.
<b>Cronograma de implantación</b>	4T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Julio de 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida

<b>Título de la medida</b>	<b>PUBLICAR LOS BENEFICIOS SOCIALES EXISTENTES</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación.
<b>Objetivos que persigue</b>	6.c. Lograr el conocimiento total de las medidas llevadas a cabo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Dar conocimiento de las mejoras de convenio de cajas de ahorros y entidades financieras y de las incluidas en el acuerdo interno de Colonya.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registro de las publicaciones del documento.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	4T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª febrero 2022 2ª noviembre 2022
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS INFORMATIVAS EN FECHAS SEÑALADAS.</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación.
<b>Objetivos que persigue</b>	6.c. Lograr el conocimiento total de las medidas llevadas a cabo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre para cliente interno y externo a través de: Campañas y acciones en colegios o centros educativos y decoración de oficinas con colores identificativos de la medida.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registro de las acciones realizadas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad y la sociedad en general.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma de implantación</b>	1T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2021 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida

<b>Título de la medida</b>	<b>COMUNICAR A LA PLANTILLA LOS DATOS DE PROCESOS.</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación.
<b>Objetivos que persigue</b>	6.c. Lograr el conocimiento total de las medidas llevadas a cabo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer registros desagregados por sexo para todos los procesos de la empresa (selección, formación, promoción, retribución y conciliación), que serán accesibles y consultables por parte de la plantilla
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registros de cada proceso desagregados por sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>Cronograma de implantación</b>	4T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Cada Año
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>CONOCER LA OPINIÓN DE LA PLANTILLA PERIÓDICAMENTE</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación.
<b>Objetivos que persigue</b>	6.c. Lograr el conocimiento total de las medidas llevadas a cabo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realización de encuestas anónimas periódicas para conocer la opinión de la plantilla sobre las acciones propuestas en materia de Igualdad, y la sensibilización y compromiso de la plantilla con la igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Información del resultado de las encuestas realizadas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma de implantación</b>	4T 2021.
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Julio 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>REVISAR PERIÓDICAMENTE LAS MEDIDAS</b>
<b>Área de actuación</b>	6.- Comunicación.
<b>Objetivos que persigue</b>	6.c. Lograr el conocimiento total de las medidas llevadas a cabo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar reuniones periódicas con el Comité de Igualdad para puesta en común de indicadores y avances del plan.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Elaboración del calendario anual de reuniones de la Comisión de Igualdad.
<b>Personas destinatarias</b>	Miembros de la Comisión de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma de implantación</b>	Todos los trimestres.
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Julio de 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida

<b>Título de la medida</b>	<b>ESTABLECER CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON CEE.</b>
<b>Área de actuación</b>	7.- Ayudas, bonificaciones y política social.
<b>Objetivos que persigue</b>	7.a.Difundir las políticas y acciones llevadas a cabo en relación con la política social.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Contactar con los centros especiales de empleo para establecer posibles convenios de colaboración.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de convenios o colaboraciones con centros especiales de empleo.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas beneficiarias de los convenios de colaboración.
<b>Responsable</b>	Responsable de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales.
<b>Cronograma de implantación</b>	3T 2021.
<b>Revisiones de seguimiento</b>	Julio de 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida

<b>Título de la medida</b>	<b>CREAR EL PROTOCOLO PREVENCIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO.</b>
<b>Área de actuación</b>	8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	8.a.Establecer el protocolo de acoso.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaborar el protocolo con el objetivo de prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificar la elaboración y publicación del protocolo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma de implantación</b>	2T 2021
<b>Revisiones de seguimiento</b>	
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida.

<b>Título de la medida</b>	<b>REALIZAR CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL PUBLICANDO EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO.</b>
<b>Área de actuación</b>	8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	8.b. Difundir el protocolo de prevención y denuncia de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Informar a los empleados y las empleadas sobre los procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo publicados en el protocolo.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número y tipo de campañas de comunicación del protocolo. Grado de conocimiento del procedimiento de acoso sexual del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexos.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma de implantación</b>	1T 2022
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª julio 2ª noviembre 2021
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida

<b>Título de la medida</b>	<b>REALIZAR CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL PUBLICANDO EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA DE ACOSO.</b>
<b>Área de actuación</b>	8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	8.b. Difundir el protocolo de prevención y denuncia de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Formación a toda la plantilla en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número y tipo de campañas de formación del protocolo. Grado de conocimiento de la materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexos.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la entidad.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma de implantación</b>	1T 2023
<b>Revisiones de seguimiento</b>	1ª febrero 2022 2ª noviembre 2022
<b>Recursos asociados</b>	Los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la medida