



caixa nova

PLAN DE IGUALDAD CAIXANOVA

ÍNDICE PLAN DE IGUALDAD DE CAIXANOVA

1 INTRODUCCIÓN.

2 ANTECEDENTES: DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES.

3 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN.

4 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

4.1 SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y DESVINCULACIÓN.

4.2 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL.

4.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

4.4 FORMACIÓN.

4.5 RETRIBUCIONES.

4.6 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

4.7 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

4.8 VIOLENCIA DE GÉNERO.

4.9 COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD.

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6 COMISIÓN DE IGUALDAD

7 ANEXOS

7.1 CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

7.2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE CAIXANOVA

7.3 PROTOCOLO DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

7.4 GLOSARIO DE TÉRMINOS.

7.5 REGLAMENTO COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

7.6 CRONOGRAMA DE OBJETIVOS Y MEDIDAS.

7.7 INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

I INTRODUCCIÓN -

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007 (en adelante LOI), representa actualmente en nuestro país la máxima expresión de medidas legislativas en materia de igualdad y eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo. La abolición de la desigualdad de trato y oportunidades por razón de sexo implica la eliminación de dichas desigualdades en el ámbito de la empresa y en las relaciones laborales.

Un elemento clave para la eliminación de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales, es la obligación legal que tienen las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar, con esta finalidad, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de empresas con plantillas superiores a 250 personas, estas medidas deberán estar ordenadas en un Plan de Igualdad, el cual deberá ser objeto de negociación con la representación del personal. Esta obligación se ha concretado en el caso de Caixanova, en la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad, que ha sido objeto de negociación con la representación del personal.

El Plan de Igualdad de Caixanova constituye la base a partir de la cual se desarrollan las diferentes actuaciones para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de Caixanova se fundamenta, igualmente, en el compromiso adquirido por la Dirección General en el que se manifiesta que a través del diálogo social entre la Dirección de Caixanova y la Representación Social, así como en aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo, se establecerán políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, desarrollando las medidas oportunas para promover la diversidad e igualdad de género con el fin de responder a las inquietudes e intereses de las personas que trabajan en Caixanova acerca de la no discriminación y de sus derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

El Plan de Igualdad de Caixanova constituye un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones y desigualdades existentes por razón de sexo. Dichas medidas han sido elaboradas tras la realización de un diagnóstico para constatar la situación de la empresa, con la finalidad de que las mismas corrijan las desigualdades detectadas y así conseguir el objetivo deseado, adaptándose perfectamente a nuestra realidad empresarial.

Dicho Plan fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signature]

- 4.3 Promoción profesional.
- 4.4 Formación.
- 4.5 Retribuciones.
- 4.6 Corresponsabilidad y Conciliación laboral, personal y familiar.
- 4.7 Violencia de género.
- 4.8 Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- 4.9 Comunicación y publicidad.

4.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. DESVINCULACIÓN.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO:

Garantizar que los procesos de selección y contratación se rijan por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto.

MEDIDAS:

- Transmitir los principios y criterios de igualdad de oportunidades que rigen en la Entidad a todas las personas y/o entidades que intervienen directa e indirectamente en la selección y/o contratación del personal, velando por el cumplimiento de los mismos.
- Sensibilizar y formar al personal que interviene en los procesos de selección y/o contratación en materia de igualdad de oportunidades.
- Avanzar en la consecución de una presencia equilibrada de ambos sexos en el área o departamentos responsables de la selección.
- Se garantizará que tanto el sistema de valoración de los puestos de trabajo como la idoneidad requerida para optar a dichos puesto cumplen con criterios objetivos y neutros.
- Se garantizará que los procesos de selección de la Entidad no vulneren el principio de igualdad, con el objetivo de mantener la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla y conseguir la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Entidad.
- Las ofertas de empleo estarán basadas en datos y requisitos objetivos de los puestos de trabajo ofertados. Se evitará el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales.
- Las entrevistas y pruebas de selección estarán basadas en cuestiones vinculadas al

desempeño del puesto, con el fin de valorar únicamente la idoneidad del candidato o candidata para el cargo a desarrollar.

- A igualdad de idoneidad se contratará a la persona del sexo que esté subrepresentado en el mismo puesto y nivel de responsabilidad.
- En la contratación de personal, siempre que el candidato o candidata reúna los requisitos de idoneidad exigidos para el puesto a desempeñar, se valorará la vinculación temporal, en prácticas, etc. con Caixanova.
- En el momento de realizar la contratación se darán a conocer, entre otros, el protocolo de acoso, la guía del lenguaje no discriminatorio, el catálogo de medidas de conciliación y el catálogo de medidas de Violencia de Género.
- Se incluirán en los cursillos de integración del nuevo personal contenidos de género e igualdad y se dará a conocer el Plan de Igualdad de CAIXANOVA.

DESVINCULACIÓN.

OBJETIVO

Garantizar que las condiciones de desvinculación no sean coercitivas o discriminatorias.

MEDIDAS

- Analizar y profundizar en las causas de desvinculación para posteriormente establecer las medidas oportunas con el fin de minimizar, en los casos que proceda, sus efectos.
- Realizar un seguimiento que controle si las mujeres y los hombres se desvinculan en la misma proporción a su presencia en la empresa.
- Para los casos en que se cubran los puestos vacantes por desvinculaciones se procederá de la misma forma que en la selección y/o contratación.

4. 2 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL.

OBJETIVO

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la distribución del personal.

MEDIDAS:

- Realizar un estudio y revisar procedimientos de distribución de roles y tareas asignadas históricamente a cada sexo, teniendo en cuenta los conocimientos, las habilidades y las experiencias precisas, así como el valor que cada puesto tiene dentro de la organización de la entidad.
- Promover condiciones de igualdad reales en las nuevas designaciones.
- Avanzar en la consecución de una composición equilibrada de hombres y mujeres en todos los Comités y Comisiones, incorporando al sexo menos representado.
- Establecer los requisitos necesarios con criterios claros, objetivos y no discriminatorios, que faciliten la asignación a cada puesto de trabajo.

4.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO:

Incorporar criterios que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su promoción y carrera profesional.

MEDIDAS:

- Los procesos de promoción y desarrollo profesional se basarán en criterios claros, objetivos y no discriminatorios y de adecuación persona-puesto, valorando a cada persona en función de su idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad sea ocupado por la persona más adecuada.
- Dar publicidad e informar a los distintos colectivos de la plantilla, a través de las herramientas existentes en la Entidad, incluso a las personas que estén haciendo uso de cualquier medida de conciliación y se encuentren comprendidas dentro de dichos colectivos, de los puestos vacantes que les puedan afectar, especificando las condiciones y requerimientos de dichos puestos, para así propiciar que puedan concurrir todas las personas interesadas, que cumplan los requisitos necesarios para la cobertura de dichos puestos.
- En igualdad de condiciones de idoneidad se promocionará a la persona del sexo menos representado en los diferentes puestos, departamentos, grupos o niveles.
- Establecer un plan de desarrollo profesional basado en competencias, destinado a implantar un diseño de carrera o itinerario profesional objetivo y en igualdad de oportunidades.

- Identificar las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los puestos de alta dirección y establecer mecanismos correctores.
- Revisar y definir perfiles profesionales dentro de la organización, con el fin de actualizar requisitos de idoneidad necesarios y eliminar las condiciones no necesarias que limiten directa o indirectamente el acceso y promoción de mujeres.
- Creación de un programa específico que apoye la promoción y acceso del sexo menos representado a puestos de responsabilidad.
- Identificación de las personas con potencial para promocionar, con el fin de favorecer su promoción en caso de pertenecer al sexo menos representado.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas que hicieran o estén haciendo uso de cualquier medida de conciliación.

4. 4 FORMACIÓN.

OBJETIVO:

Planificar la formación analizando las necesidades formativas de la plantilla con relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción.

MEDIDAS:

- Sensibilizar y formar al personal que interviene en los procesos de formación en materia de igualdad de oportunidades.
- Analizar las necesidades formativas de la plantilla con relación al mejor desempeño de su actual puesto con el fin de favorecer su promoción.
- Establecer cuales son los requisitos necesarios para optar a cada curso de formación.
- Dar publicidad e informar a los distintos colectivos de la plantilla, a través de las herramientas existentes en la Entidad, incluso a las personas que estén haciendo uso de cualquier media de conciliación y se encuentren comprendidas dentro de dichos colectivos, de los cursos a realizar, indicando los requisitos necesarios para optar a su solicitud.
- Establecer un periodo de reciclaje formativo y de puesta al día, por el tiempo necesario, de personas que hayan estado desvinculadas de la Entidad durante, al menos, un año.

- Identificar las dificultades que tienen las mujeres para acceder a la formación y establecer mecanismos para corregirlas.
- Motivar y estimular específicamente a las mujeres para que realicen los cursos necesarios para favorecer su promoción.
- Establecer actividades formativas que faciliten y refuercen las técnicas de comunicación, liderazgo y habilidades directivas de mujeres de Caixanova con la finalidad de favorecer su promoción.
- Potenciar el uso de las nuevas tecnologías y el aprendizaje virtual.

4.5 RETRIBUCIONES

OBJETIVO:

Caixanova garantizará la no discriminación salarial para los dos sexos, regulando una política retributiva clara y transparente.

MEDIDAS:

- Garantizar que el sistema retributivo no origine ninguna situación de desigualdad por razón de sexo.
- El disfrute de los permisos retribuidos de paternidad, maternidad y lactancia, no será considerado como factor corrector a los efectos del cálculo de la Retribución Complementaria por Resultados.
- Establecer medidas correctoras en caso de detectarse inequidad retributiva por razón de género.

4.6 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

OBJETIVOS:

Promover y mejorar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en Caixanova.

MEDIDAS:

- Crear un espacio en la Web desde el cual el departamento de Recursos Humanos asesore e informe sobre la normativa legal existente, mejoras, formularios, etc. y donde se puedan recoger las sugerencias de la plantilla.
- Formar y sensibilizar en igualdad para avanzar en la erradicación de los roles de género preestablecidos socialmente y para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.
- Formar y sensibilizar a las personas con responsabilidades directivas, sobre la importancia y beneficios que aporta a la empresa que la plantilla concilie su vida laboral, personal y familiar.
- Realizar campañas de sensibilización, información y formación, dirigidas a la plantilla, sobre los beneficios que aporta poder conciliar la vida laboral, personal y familiar, haciendo especial hincapié en que las medidas de conciliación establecidas son tanto para los hombres como para las mujeres.
- Realizar encuestas periódicas para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para, posteriormente, ajustar las medidas existentes, o en caso de no ser posible dicho ajuste, establecer unas nuevas para cubrir dichas necesidades.
- Se elaborará un catálogo, accesible a todo el personal desde el Portal del Empleado, que recopile las medidas de conciliación establecidas en la normativa laboral vigente y las mejoras correspondientes establecidas en Caixanova.
- Velar por el cumplimiento de la jornada laboral y el horario establecido en el Convenio Colectivo y Pacto Laboral, haciendo un seguimiento de los motivos que originen la extensión de la jornada laboral.
- Concienciar a la plantilla, y especialmente a las personas con responsabilidades directivas, de que evitar los tiempos de presencia en el puesto de trabajo ayuda a conciliar la vida laboral, personal y familiar.
- Formar y sensibilizar en orden a la optimización de la gestión del tiempo.

4.7 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO 1:

Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDAS:

- Revisar los protocolos vigentes para verificar que contemplen la perspectiva de género.
- Revisar y actualizar las fichas de riesgos laborales específicos de los puestos de trabajo, con el fin de establecer si existe una correcta adaptación de los mismos en situaciones de maternidad y lactancia.
- Informar a las trabajadoras que comuniquen su embarazo de forma voluntaria, sobre los riesgos laborales específicos de su puesto en periodos de embarazo o lactancia, las adaptaciones a las que podría ser susceptible su puesto de trabajo, así como la normativa laboral aplicable a tal efecto.
- Dar publicidad en el Portal del Empleado a la Guía de Salud Laboral para la mujer embarazada y en periodo de lactancia.
- Introducir un módulo de PRL desde la perspectiva de género dentro de la formación obligatoria de esta materia.
- Formar e informar a las personas con responsabilidades directivas de la importancia y responsabilidad de la Caja ante la Prevención de los Riesgos Laborales, incorporando la perspectiva de género.

OBJETIVO 2:

Promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso.

MEDIDAS:

- Establecer pautas de comportamiento específicas para las personas directivas sobre sus responsabilidades en esta materia y las normas precisas en cuanto a la política de RRHH, así como las acciones que deben seguir ante ciertos acontecimientos, con el fin de que se desarrolle una prevención eficaz frente al riesgo del acoso.
- Informar a la plantilla sobre la responsabilidad que tienen de ayudar a garantizar un entorno laboral que respete la dignidad de las personas.

- Formación específica para las personas que ejerzan de “instructoras” en los conflictos de acoso, sobre procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar estos temas.
- Formación específica a las personas que componen la Comisión de Acoso.
- Informar sobre el Protocolo de Acoso vigente en la Entidad en los cursos impartidos sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Recordar anualmente a la plantilla el contenido de la declaración de principios de Caixanova, e indicar que el protocolo de acoso está en el Portal del empleado.

4.8 VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Facilitar asesoramiento, garantizar medidas de apoyo y ampliar los derechos legales a las personas víctimas de violencia de género.

MEDIDAS:

- Se pondrá en conocimiento de la plantilla que el departamento de Relaciones Sociales y Laborales es responsable del asesoramiento y gestión sobre violencia de género en el ámbito de Caixanova y su plantilla.
- Elaboración y publicación de un catálogo que recoja las medidas y recursos disponibles contemplados en la Ley y las medidas establecidas en Caixanova, encaminado a informar adecuadamente a las personas que trabajan en Caixanova sobre la violencia de género.
- Las mujeres que sean víctimas de violencia de género tendrán derecho a un permiso especial retribuido por un máximo de 30 días naturales al año, previa solicitud justificada a Recursos Humanos.
- La empleada que sea víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado inmediato, y siempre y cuando sea posible, atendiendo a sus preferencias, facilitándose la incorporación a un puesto de trabajo de similares características al que desempeñase en ese momento. En este supuesto excepcional, se garantizará el derecho de reserva de su puesto de trabajo durante un periodo máximo de 18 meses.

- Las mujeres víctimas de violencia de género podrán solicitar los préstamos en el Convenio Colectivo o normativa interna con el límite de endeudamiento hasta el tope establecido en ese momento para las unidades familiares.
- En casos justificados y ante situaciones de necesidad provocadas por esta situación de violencia de género, se podrá solicitar un periodo máximo de seis meses de carencia del capital pendiente y/o intereses, de las operaciones de activo vigentes en ese momento.
- Creación de un "Préstamo Especial" para compra de vivienda habitual, en el supuesto de que la trabajadora se vea obligada a cambio de domicilio por ser víctima de violencia de género. En este préstamo con carácter excepcional, se aplicarán las mismas condiciones que en el préstamo para adquisición de primera vivienda, aunque ya hubiese hecho uso del mismo. Se tendrá derecho a formalizar este préstamo siempre y cuando se cancele el anterior.
- Concesión de un "Anticipo Social Especial" para trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género, destinado a cobertura de gastos generados por esta situación. Este anticipo tendrá un mínimo garantizado de hasta 3.000 euros aún cuando se esté disfrutando de otro anticipo y se sobrepase la cuantía de seis mensualidades.
- En caso de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se tendrá derecho a la ayuda de guardería, ayuda formación de hijas o hijos, y a todos los beneficios sociales.
- Las ayudas, medidas económicas y de conciliación de las que sea beneficiaria la trabajadora víctima de violencia de género por esta causa, quedarán sin efecto y, en su caso se anularán, en la fecha en que se retire la denuncia.
- Se activarán medidas para garantizar la protección de los datos personales y destino de la trabajadora víctima de violencia de género, estas medidas se aplicarán una vez que la Entidad tenga conocimiento fehaciente de la situación.

4.9 COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD.

OBJETIVO:

Difundir el compromiso de la Entidad con la Igualdad, como objetivo estratégico, tanto dentro de la empresa como de cara al exterior.

Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista en las comunicaciones de la empresa y/o en la imagen de la misma.

MEDIDAS:

- Formar a la plantilla sobre la necesidad e importancia de utilizar un lenguaje no discriminatorio.
- Elaborar una guía de lenguaje e imagen no discriminatorios.
- Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos que realice o participe Caixanova promoviendo el uso de una imagen y lenguaje no estereotipados.
- Revisar la denominación y descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales verificando que se utiliza lenguaje neutro.
- Informar a toda la plantilla del objetivo del Plan de Igualdad, los motivos que lo inspiran, objetivos a alcanzar, actuaciones necesarias para su cumplimiento y mecanismos de seguimiento y evaluación, así como informar periódicamente sobre su evolución.
- Habilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan a la Comisión de Igualdad.
- Crear un gabinete de revisión y control desde una perspectiva de género para comunicación y publicidad.
- Se elaborarán y publicitarán videos formativos, dirigidos a la plantilla, con el fin de formar y sensibilizar en materia de igualdad y encaminados a conseguir el objetivo general del Plan.

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de CAIXANOVA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

La evaluación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, será realizada por la Comisión de Igualdad de forma anual.

6 COMISIÓN DE IGUALDAD.

Se acuerda la creación de una COMISIÓN DE IGUALDAD, en el plazo máximo de dos meses desde la firma del Plan de Igualdad, que será el órgano colegiado encargado de dar cumplimiento a la Ley Orgánica para Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el marco de Caixanova, y que estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y dos representantes, empleados de la Entidad, por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado dentro del primer trimestre después de su constitución.

Sin perjuicio del compromiso asumido institucionalmente por la Entidad y de las competencias y facultades asignadas a la Comisión de Igualdad, se creará dentro del Área de Relaciones Sociales y Laborales, la figura de la Secretaría Técnica de Igualdad a la que se le encomienda la gestión, coordinación activa de todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Caixanova.

6.1 FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN.

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Velar por el cumplimiento del objetivo general del Plan de Igualdad.
- Anular, modificar o introducir nuevas medidas si fuera necesario tras el análisis del seguimiento o evaluación.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad para comprobar la consecución de los objetivos y conocer el proceso de desarrollo
- Analizar y en su caso adecuar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Además de las relativas al desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión servirá de cauce de comunicación entre las personas trabajadoras de la empresa y la Dirección en materia de Igualdad y Conciliación de vida familiar y laboral.
- Atender e informar sobre cuestiones formuladas por la plantilla, relativas a la implantación del Plan de Igualdad.

- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los Órganos de representación de la Plantilla.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Para el cumplimiento de las atribuciones encomendadas a la Comisión de Igualdad se facilitará por parte de Caixanova la información necesaria establecida en los criterios acordados de seguimiento para cada una de las acciones.
- Analizar y verificar cada tres años los datos generales actualizados de la situación de la Empresa, para comprobar que todos los ámbitos avancen en la consecución del principio de Igualdad, y en su caso incorporar y tratar dichos ámbitos en el Plan.

7.- ANEXOS

- 7.1 CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.
- 7.2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE CAIXANOVA
- 7.3 PROTOCOLO DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
- 7.6 GLOSARIO DE TÉRMINOS.
- 7.7 REGLAMENTO COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 7.8 CRONOGRAMA DE OBJETIVOS Y MEDIDAS (Pendiente de elaboración)
- 7.9 INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (Pendiente de elaboración).

Handwritten signatures and stamps of various unions and organizations, including C.G.T., U.G.T., and others. The signatures are in black ink and some include the name of the organization below them.