

CAPÍTULO VIII

PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

La Igualdad es un principio jurídico universal en textos internacionales, un derecho humano, y un principio fundamental de la Unión Europea que debe salvaguardarse en toda la política de los Estados Miembros.

En nuestro país, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se encuentra consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Posteriormente, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en cuyo artículo 45 se establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”, y más recientemente se ha aprobado el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de Marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Bankia busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial de las personas que trabajan en él. Bankia se compromete, y así lo pone de manifiesto en su Código Ético y de Conducta, entre otros aspectos a “promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, evitando –en todo momento– las situaciones de discriminación o desigualdad por razón de nacimiento, sexo, raza, condición social o sexual, estado civil, religión, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social” y a “promover un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, colaborando con las personas a su cargo para conciliar de la mejor manera posible los compromisos laborales con las responsabilidades familiares y necesidades personales.”

Asimismo, en el propio Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorros se recoge este principio. Así, el artículo 13 enuncia:

“ Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera las Entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las entidades deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Facilitar la utilización de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.”

El propósito de poner en marcha el presente Plan de Igualdad, además, es perseguir el principio fundamental de la Igualdad.

En este marco, Bankia junto con las Secciones Sindicales consensuan este Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que real y efectivamente logren los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de género.

ANTECEDENTES

Bankia, siempre se ha caracterizado por su fuerte compromiso social, especialmente en lo referente a la no discriminación y la igualdad. Por ello, en julio de 2016 se firmó el Plan de Igualdad de Bankia.

Adicionalmente, desde entonces se han implantado diversas políticas y programas para reforzar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, como los programas de talento, políticas de diversidad y el proceso de cobertura de vacantes.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2018, se llevó a efecto la fusión por absorción entre Bankia y BMN, en la que Bankia participó como entidad absorbente y BMN como entidad absorbida. En virtud de dicha operación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la totalidad de los trabajadores de BMN pasaron desde el 1 de enero de 2018 a prestar sus servicios en Bankia, subrogándose ésta última en los derechos y obligaciones de BMN.

Siguiendo con el compromiso con la igualdad y, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional del Plan de Igualdad de Bankia de julio de 2016, la Entidad consideró necesaria la revisión del Plan de igualdad de 2016 que se ha venido aplicando hasta el momento, una vez que se ha hecho efectiva la plena integración de las personas procedentes de BMN en Bankia.

Para ello, y dentro de un proceso de negociación global que se inició en mayo de 2019, la Empresa y la representación social negociaron un diagnóstico previo de situación, para el cual se ha analizado la situación de Bankia a 30 de abril de 2019.

Una vez alcanzado un acuerdo respecto al referido Diagnóstico, en el presente documento, se recogen los compromisos en materia de igualdad y no discriminación que deben regir en toda la Organización, y más concretamente en la actividad de toda la plantilla y su equipo directivo, los cuales deben ser respetados en las actividades y relaciones profesionales que se lleven a cabo en Bankia.

OBJETIVOS DEL PLAN

Bankia tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre los profesionales y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En el Plan se fijan unos objetivos y una serie de medidas concretas tendentes a la consecución de la igualdad de oportunidades sin distinción de género. Ambos, objetivos y medidas, han sido acordados entre la Dirección y las Secciones Sindicales; en concreto:

- Continuar con la transmisión de los principios de igualdad de oportunidades a toda la Organización a través de módulos específicos en igualdad, y más concretamente a los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que, directa o indirectamente, participan en la decisión de la promoción.
- Continuar con la promoción de la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional y articulando aquellas medidas de acción positiva en aras a conseguir este objetivo.
- Continuar velando para que los sistemas de gestión de personas garanticen en todo momento la igualdad efectiva de oportunidades sin distinción de género.

CAPÍTULOS

Los diferentes capítulos contemplados en el Plan de Igualdad son:

1. Selección y contratación.
2. Promoción.
3. Formación.
4. Retribuciones.

5. Acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
6. Conciliación
7. Comunicación y Difusión.
8. Evaluación y Seguimiento.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo:

Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, de forma que, progresivamente, este equilibrio se extienda a los puestos o niveles del género menos representado actualmente.

Situación en Bankia:

- El Proceso de Selección de personas se basa en procedimientos y políticas de carácter objetivo, que valoran competencias, capacidades y adecuación persona – puesto.
- Actualmente la situación en Bankia está equilibrada en cuanto a número de mujeres y hombres en la plantilla, siendo el de mujeres ligeramente superior al de hombres.
- Desde la firma del Plan de Igualdad de Bankia de 2016, en los en los contratos con proveedores para la realización de pruebas de selección y entrevistas, se incluye la siguiente cláusula de compromiso con el Plan de Igualdad de Bankia:

“El Grupo Bankia cuenta con un Plan de Igualdad que establece el compromiso de promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional. En aras a conseguir este objetivo, el Grupo Bankia espera del proveedor que se comprometa a realizar una selección y promoción basada en el mérito profesional y en valoraciones objetivas, evitando en todo momento las situaciones de discriminación o desigualdad por razón de nacimiento, sexo, raza, condición social o sexual, estado civil, religión, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social.”

Acciones a realizar:

- El Proceso de Selección debe garantizar la igualdad en el lenguaje utilizado sin connotaciones de género, en publicidad, ofertas, formularios/solicitudes, guiones de las entrevistas, limitándose a cuestiones sobre experiencia, cualificación para el puesto de trabajo, obviando datos irrelevantes a la hora de definir las capacidades del candidato.
- Transmitir los principios rectores de igualdad de oportunidades a toda la Organización y más concretamente a:

- ✓ Todos los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que directa o indirectamente participen en la decisión de la contratación.
- ✓ Todas aquellas organizaciones que colaboren en procesos de selección, como consultoras, ETT, head hunter, etc. informándoles de la necesidad del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. PROMOCIÓN

Objetivo:

Asegurar que el Sistema de Promoción no discrimine a ningún colectivo por razón de género, que se valore la idoneidad de las candidaturas al puesto en base a criterios de competencias, capacidades y adecuación persona - puesto.

Velar en todo momento porque los ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato y de oportunidades con ausencia de toda discriminación por género.

Situación en Bankia:

- Del mismo modo que lo indicado en el capítulo de Selección y Contratación, el Proceso de Promoción en Bankia, se basa en la valoración de competencias, capacidades y adecuación persona – puesto.
- En Bankia existen tres formas de promoción, la promoción por experiencia regulada en el Convenio Colectivo, la promoción por aplicación del sistema propio de promoción de aplicación en Bankia (PDP), y la promoción por libre designación por parte de la Empresa.

En cada uno de los referidos sistemas de promoción, han promocionado más mujeres que hombres.

- Si bien se ha promocionado a más mujeres que hombres, sigue existiendo una menor presencia de mujeres en las funciones directivas.

Acciones a realizar:

- Fomentar en mayor medida el acceso a funciones directivas del género menos representado, garantizando que, al menos, el 45% de los nuevos nombramientos de funciones directivas que se efectúen hasta el 31 de diciembre de 2025, sea cubierto por personas del género menos representado.

A estos efectos, se considerarán funciones directivas las que se detallan a continuación, pudiéndose incluir en el futuro otras similares:

- ✓ Subdirección de Oficina, Dirección de Oficina, Dirección de Zona, Dirección Comercial, Dirección Territorial, Dirección de Servicios Centrales, Dirección Corporativa, Dirección General.

Adicionalmente se fomentará el acceso a Funciones Directivas del género menos representado, de conformidad con el Diagnóstico previo, de tal forma, que a 31 de diciembre de 2025 se alcancen los siguientes porcentajes de representación en las siguientes funciones:

FUNCIÓN	PORCENTAJE A ALCANZAR A 31.12.2025
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA + DIRECCIÓN CORPORATIVO + DIRECCIÓN TERRITORIAL	Se alcanzará un 25% de mujeres que realicen estas funciones
DIRECCIÓN DE ZONA + DIRECCIÓN TOP 300	Se alcanzará un 29% de mujeres que realicen estas funciones
DIRECCIÓN TOP 600 + DIRECCIÓN OFICINA	Se alcanzará un 39% de mujeres que realicen estas funciones

No obstante lo anterior, el objetivo de alcanzar los referidos porcentajes de representación, se mantendrá siempre y cuando lo permita el número de mujeres que se presenten y/o acepten ocupar estas funciones, tanto en los procesos internos de cobertura de vacantes, como en los nombramientos por parte de la Empresa.

Estos compromisos se mantendrán en tanto la plantilla no se vea notablemente variada como consecuencia de operaciones mercantiles tales como la adquisición, fusión o absorción que impliquen cambios considerables en el volumen de la plantilla de la Entidad, o no concurren circunstancias excepcionales que justifiquen la no aplicación del compromiso en periodos concretos y de corta duración.

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades que rigen en la Organización a todos los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que directa o indirectamente participan en la decisión de la promoción a través de módulos de formación específicos en igualdad.
- Fomentar el desarrollo de la persona a través de programas concretos que mejoren cualidades, competencias actuales y desempeño, así como la consecución de resultados y cumplimiento de objetivos, sin considerarse como valor añadido la simple presencia física. De tal manera que estas características (competencia, desempeño, resultados, cumplimiento de objetivos, nivel de formación, etc.), se tendrán en cuenta para la cobertura de puestos directivos.

3. FORMACIÓN

Objetivo:

Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Incluir contenidos específicos orientados a comunicar los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en los Itinerarios relacionados con el desarrollo de la función Directiva.

Situación en Bankia:

El objetivo de la Formación consiste en promover el desarrollo de las capacidades de todas las personas, diseñando e implantando acciones formativas que tienen, como fin último, facilitar la consecución de los objetivos del Plan Estratégico y de los Planes Tácticos, así como contribuir al desarrollo profesional de todos los empleados.

La formación se concreta en Itinerarios Formativos, Acciones Específicas y a través del Plan Individual de Formación que se elabora atendiendo a la Planificación Táctica y Estratégica, a la función desempeñada por cada persona y a los requerimientos normativos.

El Plan Individual de Formación también incluye un catálogo de acciones formativas de disposición libre en el Aula Virtual que permite que cada persona pueda participar activamente en la elaboración de su plan de formación, logrando así que éste responda ajustadamente a sus necesidades y expectativas.

Las conclusiones alcanzadas del análisis de la situación en Bankia son:

- El Proceso de Formación se basa en necesidades operativas y siempre está dirigido a colectivos, sin ninguna referencia al género de la persona que ocupa un determinado puesto.**
- Existen registros segregados de la formación por participantes, acciones formativas y horas de formación.**
- La formación realizada por las mujeres es proporcional a la presencia de la misma en la Organización.**
- Se facilita el acceso al Aula Virtual y a los programas de formación durante situaciones en las que las personas han dejado de trabajar durante un tiempo a causa de responsabilidades familiares u otros motivos, como por ejemplo en situaciones de excedencia para el cuidado de menores o de familiares, asegurando así las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de estas personas.**

Acciones a realizar:

- **Poner a disposición de toda la plantilla un módulo de Igualdad de Oportunidades para todos los empleados que se incorporará en el Plan Individual de Formación, siendo para los responsables directivos un módulo específico en Igualdad de Oportunidades, que incluiría entre otros capítulos, Igualdad, Planificación y organización del trabajo, Orientación a Resultados, gestión de personas, gestión de conflictos, etc.**
- **Fomentar el uso de los canales virtuales tanto para la formación como en otro tipo de reuniones para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.**

4. RETRIBUCIONES

Objetivo:

Evitar que se produzcan inequidades retributivas por razón de género. En caso de que se detectaran las mismas, se garantiza que se aplicarán acciones correctoras en aras a su resolución.

Situación en Bankia:

- **El sistema retributivo de Bankia presenta un efecto neutro, sin que haya ningún aspecto discriminatorio derivado de la política retributiva existente en la Entidad, la cual se rige por lo establecido en el Convenio Colectivo y Acuerdos Laborales.**
- **La retribución en Bankia de ambos géneros no se ve afectada con motivo de la suspensión de la relación laboral que sigue al nacimiento, adopción, guarda legal o acogimiento de un hijo o hija, los periodos de baja relacionados con el embarazo, ni tampoco por ausencias por riesgo durante el embarazo o cuidado del/la menor lactante**
- **La brecha salarial en Bankia no es significativa, ya que en ningún caso se supera el 25%. Al respecto cabe señalar que las diferencias salariales (que no superan el 9%) en los Niveles II y IX se deben, respectivamente, a la antigüedad en el Nivel de las personas que lo ocupan y a la contratación en funciones especializadas en servicios centrales vinculadas a carreras STEM.**

Acciones a realizar:

- **Continuar garantizando que el sistema retributivo no origine ninguna situación de desigualdad por razón de género.**

5. ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo:

Que las relaciones entre los profesionales de Bankia, independientemente de la función que se desempeñe en cada momento, estén presididas por el respeto hacia las personas, la Ley, la honestidad y la integridad. Todos los profesionales de Bankia deben recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo.

Prohibir cualquier acción o conducta que suponga un menoscabo a la dignidad de los profesionales, ya sean físicas o verbales, que provoquen un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Garantizar por todos los medios que no se produzca acoso sexual, por razón de sexo o laboral en los equipos de trabajo.

Situación en Bankia:

- **El Convenio Colectivo de aplicación regula la materia obligando a las empresas a adoptar medidas incluyendo el Acoso Sexual como falta muy grave.**
- **En Bankia existe un procedimiento para arbitrar, prevenir y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.**
- **El Código de conducta establece que las relaciones profesionales deben basarse en el respeto a la dignidad de los demás, la colaboración, la equidad y la comunicación, para que haya un buen ambiente profesional.**
- **Bankia cuenta con un Canal de denuncias, que garantiza el anonimato y/o la confidencialidad, a través del cual se pueden denunciar cualquier tipo de conducta contraria al Código Ético y de Conducta de la Entidad y más concretamente, aquellas relacionadas con el acoso laboral, sexual o por razón de sexo.**

Acciones a realizar:

- **Mantener la más amplia difusión y conocimiento por parte de la plantilla y, en especial, por las personas que dirigen y gestionan equipos de trabajo, del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo.**

6. CONCILIACIÓN

Objetivo:

Continuar colaborando para permitir a las personas trabajadoras conciliar de la mejor manera posible los compromisos laborales con las responsabilidades familiares y necesidades personales.

Situación actual:

- Tal y como se establece en el Código Ético y de Conducta, en Bankia se promueve un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, colaborando con las personas a su cargo para conciliar de la mejor manera posible los compromisos laborales con las responsabilidades familiares y necesidades personales.
- En Bankia, hombres y mujeres disponen de iguales medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, excedencias y reducciones de jornada), si bien las mismas son disfrutadas en su gran mayoría por mujeres.
- Las medidas establecidas en Bankia para la conciliación de la vida personal y laboral se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo, así como en los distintos acuerdos laborales firmados con la Representación Legal de los Trabajadores.
- Las medidas establecidas en Bankia para la conciliación de la vida personal y laboral, se encuentran publicadas en la Intranet corporativa a disposición de todas las personas trabajadoras, así como en el portal de acogida para las nuevas incorporaciones a la Entidad y en el Informe de Estado de Información no Financiera que se publica anualmente en la web corporativa.

Acciones a realizar:

- Promover la difusión de los distintos permisos, derechos, y medidas de conciliación existentes en la Entidad.

7. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Objetivo:

Mantener un modelo de comunicación interno y externo basado en el uso del lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas y neutro, de forma que las comunicaciones que se realicen muestren una imagen coherente con el compromiso con la igualdad de oportunidades de la Empresa.

Situación en Bankia:

Las comunicaciones internas y externas de Bankia usan un lenguaje e imágenes no sexistas y neutras en las comunicaciones y eventos internos y externos.

Acciones a realizar:

- En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, Bankia, continuará con su política de difundir este Acuerdo a través de la Intranet.

La comunicación y difusión a la plantilla y, en especial, a las personas que dirigen y gestionan equipos de trabajo, se hará teniendo en cuenta que el principal objetivo de la misma es la prevención de acciones que vayan contra el principio de igualdad de oportunidades.

- Se mantiene el compromiso de evitar el lenguaje sexista en las comunicaciones y eventos internos y externos.

La comunicación no sexista alcanzará todos los niveles organizativos, y se vigilarán específicamente las comunicaciones en medios publicitarios y correspondencia interna, en la Intranet, en relación a las empresas que presten servicios directos en Bankia.

- Fomentar la visualización de mujeres referentes dentro de la Entidad.
- Asegurar que la señalética de las Oficinas tenga un lenguaje inclusivo, no sexista y neutro.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Dentro de la política normal de diálogo y negociación que rigen las Relaciones Laborales en Bankia, se creará una Comisión paritaria compuesta por representantes de los trabajadores que deberán ser designados de entre la representación unitaria existente en cada momento y firmantes de este Acuerdo, y el mismo número designado por la parte empresarial, con el fin de valorar el grado de cumplimiento o consecución de los objetivos fijados en este Plan. La representación será proporcional a la ostentada por cada una de las Secciones Sindicales de acuerdo a su porcentaje de representación unitaria en Bankia.

La Comisión contará con una Presidencia nombrada por la Entidad y una Secretaría colegiada, compuesta por dos miembros, uno por cada una de las partes. Presidencia coordinará y moderará las reuniones de la Comisión.

La Secretaría designada por la Entidad estará encargada de la convocatoria de las reuniones y de levantar acta de las mismas. De la convocatoria de las reuniones se dará conocimiento previo a la Secretaría de la parte social, por si solicitase la inclusión de algún tema en el Orden del Día.

Cualquier miembro de la Comisión podrá, con una antelación mínima de cuatro días, solicitar por escrito a Presidencia la inclusión en el Orden del Día de los puntos que considere oportunos.

Las convocatorias de reunión de la Comisión expresarán el Orden del Día de la reunión, remitiéndose con una antelación de cuatro días como mínimo para las de carácter ordinario y con el tiempo de antelación suficiente para las extraordinarias.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario semestralmente y su convocatoria será comunicada por la Secretaría designada por la Entidad a todos los miembros de la Comisión.

La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuantas veces sean necesarias para el cumplimiento de sus tareas, siempre que así lo estime la mitad más uno de los miembros de una de las representaciones.

De las reuniones ordinarias y extraordinarias, se redactarán actas detallando en ellas los puntos del Orden del Día y todos los asuntos tratados, así como los acuerdos adoptados, los puntos en los que no se ha llegado a un acuerdo y los motivos de la discrepancia. Las actas serán firmadas por los secretarios de la Comisión.

Entre las funciones de la Comisión se encuentran las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas propuestas en el Plan.
- Los miembros de la Comisión realizarán un curso específico de Igualdad de Oportunidades.
- Solicitar información estadística sobre la plantilla, valorando los datos que pudieran revelar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres.
- Detectar prácticas que puedan suponer merma del principio de igualdad de oportunidades y promover medidas correctoras de las mismas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Seguimiento de las acciones positivas que en pro de la igualdad de oportunidades se lleven a cabo, analizando sus resultados e introduciendo correcciones o implementando nuevas medidas si fuera necesario para la consecución de los objetivos marcados.

- **Solicitar y recibir información sobre:**
 - ✓ **Distribución de la plantilla por PDP.**
 - ✓ **Distribución de la plantilla por funciones.**
 - ✓ **Evolución y motivos de las bajas.**
 - ✓ **Disfrute de excedencias, permisos y otras medidas de conciliación.**
 - ✓ **Distribución de la plantilla por edad.**
 - ✓ **Distribución de la plantilla por antigüedad.**
 - ✓ **Distribución de la plantilla por tipo de contrato.**
 - ✓ **Distribución de las horas de formación.**
 - ✓ **Brecha Salarial**
 - ✓ **Formación segregada por género.**
 - ✓ **Nombramientos realizados anualmente distinguiendo géneros.**
 - ✓ **Ascensos PDP.**
 - ✓ **Responsabilidades familiares: nº hijas/os; hijos con discapacidad; edades de los mismos; personas dependientes.**
 - ✓ **Selección de personas anual (candidatos incorporados), distinguida por género.**
 - ✓ **Proceso interno de cobertura de vacantes**
 - ✓ **Trabajo a distancia desde una perspectiva de género**
 - ✓ **Desconexión Digital desde una perspectiva de género.**

- **Realizar informes con el seguimiento del Plan.**

- **Realizar un análisis anual del seguimiento del Plan.**

- **Cuadro de mandos con el fin de medir la efectividad de las medidas propuestas por la comisión de acuerdo en relación con los objetivos marcados.**

- **Resolución de dudas e interpretaciones del acuerdo.**

- **Bankia contará con una agrupación en la Entidad, entre cuyas funciones se incluirán las materias referidas a la Igualdad.**

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Los compromisos adquiridos en virtud del presente Plan de Igualdad se podrán llevar a cabo en tanto la plantilla de Bankia no se vea notablemente variada como consecuencia de operaciones tales como la integración, adquisición, fusión, absorción, compra, etc. de entidades financieras de cualquier tipo, así como en los supuestos en que se produzcan cambios considerables de estructura, en cuyo caso, las partes firmantes se reunirán para valorar la nueva situación y fijar, en su caso, nuevos compromisos.