



**PLAN DE IGUALDAD**  
**DB Operaciones y Servicios**  
**Interactivos, S.L.U.**  
**2025 – 2029**





## Contenido

### **1. Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad**

- 1.1. Introducción
- 1.2. Marco legal de aplicación
- 1.3. Compromiso de DB OPERACIONES Y SERVICIOS INTERACTIVOS, S.L.U., con la igualdad

### **2. Contenido del Plan de Igualdad**

- 2.1. Partes que conciertan el Plan de Igualdad
- 2.2. Ámbito personal, territorial y temporal
- 2.3. Informe de diagnóstico de situación
- 2.4. Resultados de la auditoría retributiva
- 2.5. Definición de objetivos del Plan de Igualdad
- 2.6. Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y área responsable
- 2.7. Calendario de actuación para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad
- 2.8. Sistema de seguimiento y evaluación periódica
- 2.9. Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento
- 2.10. Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad
- 2.11. Sistema de resolución de conflictos

### **Anexo I. Indicadores de seguimiento del Plan de igualdad**





## **1.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad**

### **1.1.- Introducción**

El presente Plan de Igualdad, se enmarca en el compromiso y apuesta de DB Operaciones y Servicios Interactivos, S.L.U., por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Las partes firmantes de este acuerdo en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo "LOI"), así como con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ("RD 901/2020"), han negociado y acordado, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad constituida al efecto, el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva para la salvaguarda de la igualdad entre mujeres y hombres.

Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOI y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación, que ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar las necesidades y marcar objetivos de mejora, los cuales se integran en el presente Plan de Igualdad.

Siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el Plan de Igualdad, las partes suscriben y firman el presente acuerdo.

### **1.2.- Marco legal de aplicación**

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, nacionales e internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 –ratificada por España en el año 1989.

En el ámbito comunitario, constituye un Principio Fundamental de la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 11 de mayo de 1999, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre ambos géneros es un objetivo transversal que debe integrar todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

El pleno reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se completó con la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que incorpora al ordenamiento español las Directivas 2002/73/CE en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, actualmente derogada implícitamente por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Entre las medidas recogidas por la LOIMH para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las Empresas, se contempla expresamente la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad. En efecto, el artículo 46 de la LOIMH dispone que:

Este marco normativo se ha perfeccionado con la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con entrada en vigor respectivamente el 14 de enero y el 14 de abril de 2020, completando así el



marco jurídico de aplicación, que igualmente han sido observados para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Con ello, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación debe instituirse como un principio fundamental de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos de la Empresa, siendo éste el objetivo principal perseguido en el presente Plan de Igualdad.

### **1.3.- Compromiso de DB OPERACIONES Y SERVICIOS INTERACTIVOS, S.L.U. con la igualdad**

En DB Operaciones y Servicios Interactivos, S.L.U., tenemos un firme compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todos los aspectos de nuestra organización. Creemos que la igualdad no solo es un derecho fundamental, sino también un pilar esencial para el desarrollo sostenible y el éxito de nuestra empresa.

Nuestro compromiso con la igualdad se manifiesta en las siguientes acciones:

**Políticas Inclusivas:** Implementamos políticas que aseguran la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su sexo, género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.

**Formación y Sensibilización:** Ofrecemos programas de formación continua y actividades de sensibilización para todas nuestras personas trabajadoras, con el objetivo de fomentar una cultura de respeto y comprensión mutua.

**Reclutamiento y Promoción:** Nos esforzamos por garantizar procesos de selección y promoción justos y transparentes, que valoren el talento y las competencias de cada persona sin discriminación.

**Conciliación y Flexibilidad:** Promovemos medidas de conciliación de la vida laboral y personal, así como políticas de flexibilidad laboral, que permitan a nuestras personas trabajadoras equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales.

**Evaluación y Mejora Continua:** Realizamos evaluaciones periódicas de nuestras políticas y prácticas de igualdad, con el fin de identificar áreas de mejora y asegurar que nuestras acciones sean efectivas y alineadas con nuestros valores.

En DB OSI S.L.U., tenemos el convencimiento de que la diversidad y la igualdad son fuentes de innovación y crecimiento. Por ello, seguiremos trabajando incansablemente para crear un entorno inclusivo y equitativo.

## **2.- Contenido del Plan de Igualdad**

### **2.1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora que ha negociado y aprobado el Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la empresa y en representación de la plantilla por las Secciones Sindicales presentes en la empresa en proporción a su representatividad, y con legitimación para negociar el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora se constituyó con un total de 10 integrantes (5 personas en representación de las personas trabajadoras y 5 personas por la representación de la Empresa).



En representación de la parte social, la composición ha sido la siguiente:

- CGT, 3 de personas.
- CCOO, 2 de personas.

Los nombres de las personas que la componen quedan recogidos en el acta de constitución de fecha 24 de marzo de 2021 y en adenda de fecha 16 de diciembre de 2024.

## **2.2.- Ámbito personal, territorial y temporal**

### **Ámbito personal.**

El presente Plan será de aplicación en DB Operaciones y Servicios Interactivos, S.L.U. para todos sus centros de trabajo, vinculando a todas personas trabajadoras adscritas a los mismos.

### **Ámbito territorial.**

El presente Plan de Igualdad tiene alcance en todo el territorio nacional para todos los centros de trabajo de la sociedad DB Operaciones y Servicios Interactivos, S.L.U.

### **Ámbito temporal.**

El Plan de Igualdad entrará en vigor a la fecha de su firma, con independencia de su fecha de publicación en el Registro y Depósito de Convenios y acuerdos colectivos.

La vigencia del presente Plan es de 4 años, empezando a contar desde la fecha de su firma, 14 del mes de abril de 2025.

Durante este periodo se realizará un seguimiento anual, así como las preceptivas evaluaciones intermedias y finales del Plan de igualdad por la Comisión de Seguimiento constituida a tal efecto.

## **2.3.- Informe de diagnóstico de situación en DB OSI**

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de los resultados de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LOI"), el RD 901/2020, y el RD 902/2020.

El informe de diagnóstico ha sido presentado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico, cuyos principales resultados se reflejan en el presente Plan de Igualdad, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información del año 2023, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, de carácter cualitativo y cuantitativo de todos los ámbitos recogidos en la normativa legalmente aplicable. En concreto, los siguientes:

1. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.
2. Proceso de selección contratación y promoción
3. Promoción y desarrollo profesional.
4. Formación.
5. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva
6. Infrarrepresentación femenina.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Prevención del acoso y por razón de sexo.
9. Comunicación externa e interna y sensibilización.
10. Violencia de género.
11. Salud Laboral.

El informe de conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, es el siguiente:



### 1).- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla

- DB Operaciones y Servicios Interactivos, S.L.U., en adelante, la entidad o DB OSI S.L.U. forma parte del grupo de empresas Deutsche Bank. Desde su constitución, DB OSI S.L.U. tiene como misión desarrollar una actividad auxiliar a la efectuada por Deutsche Bank SAEU, consistente en el asesoramiento, promoción, formación, asistencia técnica y prestación de servicios y productos telemáticos y operativos propios o de terceros.
- Su composición accionarial consta de un único socio Deutsche Bank SAEU.
- La entidad fue constituida en 2003, por lo que cuenta con más de 20 años de historia al servicio del grupo. Tiene actualmente 293 personas empleadas.
- La composición de la plantilla de DB OSI S.L.U. por sexo se encuentra feminizada, con un 61% de mujeres y un 39%, de hombres a fecha de 31 de diciembre de 2023.
- El promedio de edad de la plantilla se sitúa en 46 años, siendo el de las mujeres 1 año superior al de los hombres (46 y 45 años, respectivamente).
- El promedio de antigüedad es de 15 años, siendo el de los hombres 1 año menor que el de las mujeres (14 y 15 años, respectivamente).
- En los niveles de Dirección de la compañía, se observa un equilibrio en términos absolutos entre hombres y mujeres, con un 50% para ambos en Directores de Departamento, siendo el director general de la compañía, hombre.

### 2).- Proceso de selección y contratación

- El proceso de reclutamiento y selección en DB OSI está dotado de políticas y procesos objetivos que aseguran una toma de decisiones exenta de condicionantes de sexo, ya que se basa en criterios claramente definidos y procedimentados.
- Las personas que intervienen en el proceso de decisión y contratación pertenecen al área de Talent Acquisition & Employer Branding y están formadas en materia de Igualdad y sesgos inconscientes, lo que contribuye a disipar cualquier componente de arbitrariedad o discriminación. Asimismo, aquellas personas del management que intervienen en los procesos, también están formadas en la misma línea.
- En línea con la distribución de sexos en la plantilla, las contrataciones efectuadas durante el año 2023 fueron el 58% femeninas y el 42% masculinas. En cuanto a bajas en la entidad fueron mayoritariamente de mujeres sobre los hombres con un 80% y 20% respectivamente.
- En lo que se refiere a la edad de contratación, la franja con mayor número de incorporaciones es de 20 a 29 años, con equilibrio entre hombres y mujeres. En el tramo de edad donde se observa una mayor representación de incorporación de mujeres es en el rango 46 a 55 años con un porcentaje por encima del 80%
- En las altas del último año, existe un equilibrio entre la contratación de mujeres respecto a la de hombres con un 58% y un 42% respectivamente. En Non Corporate Title el 56% de contrataciones son mujeres y en Associate la única contratación es una mujer.
- Todas las contrataciones de la entidad son de carácter indefinido.

### 3).- Promoción y desarrollo profesional

- Existe una clara orientación de DB OSI por asegurar la igualdad de oportunidades en su gestión del desempeño y talento, que se demuestra a través del establecimiento de un sistema de gestión del desempeño con herramientas que dotan de objetividad al proceso.
- Existen 2 procesos objetivos de promoción

Categorías locales: Un proceso estándar para categorías locales para personas empleadas de Convenio de Banca, que es la prueba de ascenso por capacitación o examen. Tal como está regulado en el Convenio Interno de la empresa, tiene lugar cada dos años, y permite la promoción hasta Nivel V de Convenio de Banca.

Además de la promoción por capacitación, las personas empleadas de la Entidad, en cualquiera de los 3 convenios de aplicación, pueden promocionar en las categorías de su convenio respectivo de forma discrecional atendiendo a criterios objetivos.



Títulos corporativos: Un proceso establecido globalmente para la promoción de personas empleadas que se inicia en el tercer trimestre de cada año, con las nominaciones. Tras realizarse el proceso de selección, los resultados se comunican el primer trimestre del año siguiente.

Las promociones de títulos corporativos efectuadas durante el año 2023 han sido equilibradas entre hombres y mujeres en un 45% y 55% respectivamente. En lo que se refiere a categorías profesionales, el porcentaje es del 60% a favor de las mujeres. En todas las categorías, las promociones han sido en porcentaje superior o igual al 50% en mujeres excepto en los niveles T3, T4, T7 y T1 (1 persona en cada una de ellas) que por la cantidad de las mismas, es insignificante.

- La Compañía carece de planes de carrera definidos, aunque cuenta con planes de desarrollo individualizados. En este proceso se fomentan las conversaciones entre ambos, para definir y elaborar un plan de desarrollo a medida para cada persona empleada. Cada persona, en función de sus aspiraciones y sus habilidades y con la guía de su responsable, puede definir plan de desarrollo profesional.
- El 100% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, mostrando la apuesta de la Compañía por la estabilidad en el empleo.
- El 97% de las personas trabajadoras de DB OSI desarrollan una jornada a tiempo completo. Existe una proporción equilibrada de mujeres y hombres en las jornadas a tiempo completo y el porcentaje del tiempo parcial total del 3% es residual siendo un 62% mujeres y un 38% hombres.

#### 4).- Formación

- DB OPERACIONES Y SERVICIOS INTERACTIVOS, S.L.U. cuenta con un plan de formación, diseñado de manera anual, que da respuesta a las necesidades identificadas por la entidad tanto de aplicación Cross divisional, como específica en algunas divisiones, en materia regulatoria y no regulatoria, teniendo además una oferta formativa de carácter voluntario con una plataforma llamada Learning Hub, accesible a todas las personas empleadas de la entidad.
- Las formaciones obligatorias y no obligatoria se realizan dentro de la jornada laboral.
- En la distribución de participantes en acciones formativas por sexo, la presencia de la mujer y del hombre es totalmente equilibrada con un 60% de mujeres, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla, recibiendo formación el 100% de la plantilla.
- Las personas trabajadoras con contrato suspendido, ya sea por excedencia por cuidado de un menor, cuidado de familiares o disfrute de un permiso no retribuido establecido en el convenio interno de las personas empleadas adscritas al convenio de banca, que no pueden asistir a los cursos de formación en ese período, pueden solicitar el acceso a la formación on-line, o solicitar, previamente a su incorporación, el material de la formación impartida.
- El equipo de Recursos Humanos ha recibido formación en materia de igualdad, así como las personas del management y resto de personas empleadas.

#### 5).- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

- DB OPERACIONES Y SERVICIOS INTERACTIVOS, S.L.U., adopta la política retributiva del Grupo Deutsche Bank vigente en cada momento, que comprende los documentos "Performance, Consequences, and Reward Policy" y "Approach to Performance, Consequences, and Reward".

Ambos documentos, junto con las disposiciones específicas establecidas en la Política Retributiva de DEUTSCHE BANK, S.A.E.U. ("Performance, Consequences, and Rewards – Deutsche Bank, S.A.E.U"), conforman la Política Retributiva aplicable a todas las personas empleadas y directivas de la entidad



La Política Retributiva de DB OSI S.L.U. es pública y está disponible en la página web corporativa de la Entidad, garantizando el acceso a todas las personas trabajadoras.

- Esta política tiene como objetivo mantener y garantizar la equidad interna y la competitividad externa.
- Los conceptos retributivos presentes en la Compañía están claramente definidos y obedecen a la naturaleza de los trabajos desempeñados.
- Dentro de su paquete de recompensa, DB Operaciones y Servicios Interactivos, S.L.U. ofrece un programa de retribución flexible (destinando hasta un 30% de la retribución bruta anual de cada empleado a la contratación de determinados beneficios) y beneficios adaptados al mercado laboral actual.
- Las revisiones salariales buscan fomentar la equidad interna y su vinculación al desempeño/potencial y están basadas en la aplicación del convenio y la situación del mercado actual.
- Adicionalmente, la Entidad ha realizado una auditoría retributiva en la que se ha establecido un sistema de valoración de puestos de igual valor o "Position Class", cuya metodología pone en relación posiciones equivalentes que permitan comparar las diferencias por género dentro del ámbito concreto de la compañía analizada, y cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, con el fin de poder realizar un diagnóstico retributivo entre mujeres y hombres en cumplimiento de lo previsto en el RD 902/2020.

#### **6) – Infrarrepresentación femenina**

- Los resultados del análisis del sistema de clasificación profesional muestran la feminización de todos los niveles de los grupos profesionales a excepción del J1.
- Además de la clasificación profesional de los 3 convenios colectivos que le son de aplicación, DB OSI tiene implantada una clasificación a nivel global por Corporate Titles o Títulos corporativos. En todos los niveles el porcentaje de mujeres es superior al de hombres a excepción de Vice President.

Concretamente, el 60% de la plantilla ostenta el título corporativo No Corporate Title. En este grupo, las mujeres representan el 60% y los hombres el 40% en consonancia con la distribución total de la plantilla.

#### **7).- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

- Se evidencia un compromiso empresarial en la adopción de medidas que fomenten el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Existen políticas y acuerdos con los representantes de las personas trabajadoras, adicionales a los previstos en el convenio, dirigidos a facilitar el ejercicio de tales derechos, como, entre otros, la flexibilidad horaria y el teletrabajo.
- Según la información disponible por la entidad, aproximadamente la mitad de la plantilla no tiene ningún menor a cargo tanto en el caso de las mujeres como de los hombres.
- En el caso de las mujeres, el 69% respecto al 31% de hombres tienen 1 hijo y el 59% de mujeres respecto al 41% de hombres tienen dos hijos.
- De la información cuantitativa, se extrae que, tanto hombres como mujeres hacen uso de los permisos y medidas. En lo que se refiere a las suspensiones de contrato relacionados con nacimiento, el porcentaje está equilibrado en un 57% para las mujeres y un 43% para los hombres.

#### **8).- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**



- Durante el año 2023, no se ha producido ninguna denuncia en relación al acoso sexual o por razón de sexo.

#### **9).-Comunicación externa e interna y sensibilización**

- El objetivo de la Entidad es el de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, se encuentra reflejado formal y explícitamente en todas las comunicaciones que realiza la compañía, tanto internas, a través de los diferentes canales de comunicación con personas trabajadoras, como externas, cuando se dirige a partners y clientes. Se manifiesta además en la difusión de imágenes no sexistas y en la utilización de un lenguaje inclusivo en página web, redes sociales, intranet, publicidad, etc.

#### **10).- Violencia de género**

- DB OSI aplica las medidas legales y convencionales en relación con la violencia de género.
- En 2023, ninguna persona ha comunicado una situación de víctima de violencia de género.

#### **11).- Salud laboral**

- En los protocolos de prevención de riesgos laborales aplicados en la Compañía se observa la inclusión de la perspectiva de género, El plan de prevención recoge una serie de procedimientos, entre ellos el procedimiento para personal sensible. A este colectivo pertenecen, entre otras personas, las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia. En la evaluación de riesgo psicosocial se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el análisis de todas las personas trabajadoras.

### **2.4.- Resultados de la auditoría retributiva**

Los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, son los siguientes:

#### **Metodología de valoración de puestos.**

La metodología o sistema IPE (International Position Evaluation), propiedad de Mercer, ofrece un enfoque global de valoración de puestos basado en puntos y factores, que permite un análisis consistente del tamaño de la organización y de la aportación de las posiciones evaluadas. Además, esta valoración puede aplicarse a todo tipo de organizaciones en cualquier parte del mundo.

- Las principales características y ventajas del sistema IPE son las siguientes:
  - Sistema analítico que asigna puntos en función de cinco factores, divididos en 12 dimensiones.
  - Sistema volcado en una plataforma online (Mercer WIN® | eIPE).
  - Agrupa los puestos por Niveles.
  - Permite hacer comparaciones entre departamentos, empresas del grupo (cuando aplique) y el mercado.
  - Metodología contrastada y utilizada a nivel global.
- Mercer IPE se utiliza para medir la aportación e importancia relativa de los puestos dentro de una organización de una manera objetiva en la que no se valora al titular del puesto, sino el puesto en sí mismo, evitando el sesgo subjetivo.



- Reflejando las más actuales, complejas y diversas estructuras de negocios, IPE considera objetivamente tanto la estructura de la organización, la complejidad del negocio como el valor que crea cada puesto dentro del contexto de su operación particular.

- La aplicación de los factores de IPE durante el proceso de valoración de puestos ayuda a fortalecer el entendimiento del negocio, valorar la relación entre puestos y familias de puestos, alinear los puestos en los niveles y segmentos de negocio a través de diferentes geografías. Todo ello con la mayor transparencia derivada del procedimiento mismo de valoración.

El Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Los cinco factores que se han tenido en cuenta para puntuar en el proceso de valoración de puestos son: impacto, conocimiento, innovación, comunicación y riesgo.

- Por todo lo anterior, el sistema de valoración de puestos IPE de Mercer cumple con los requerimientos indicados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al otorgar transparencia y objetividad en la valoración de puestos dentro de la organización, eliminando cualquier sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y permitiendo la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución en puestos de trabajo de igual valor.

#### **Resultados de la auditoría retributiva.**

- Del análisis total realizado sobre la compensación de la compañía se extraen las siguientes conclusiones generales.
  - ✓ La identificación de posiciones de igual valor está muy segmentada de acuerdo con el sector y las características de estas empresas. La mayoría de las mujeres presenta segmentación vertical y disminuye su presencia a medida que se incrementa el nivel de responsabilidad con carácter general, si bien este fenómeno no se manifiesta de manera clara en la entidad.
  - ✓ Los esquemas de composición del salario derivan principalmente del convenio colectivo y junto a beneficios corporativos y sistema de variable, no presentan sesgo de género.
  - ✓ Las comparativas globales (brechas salariales sin ajustar) no presentan diferencias significativas en ningún concepto retributivo, situándose en un 5% tanto en promedio como en mediana equiparada.
  - ✓ El análisis de la brecha salarial ajustada por posiciones de igual valor permite comparar la mayoría de las posiciones entre hombres y mujeres.
- No existen diferencias superiores al 25% en la retribución total de la compañía por posiciones de igual valor en 10 de los 11 niveles. La única diferencia existente superior al 25% se detecta en la retribución efectiva, a favor de las mujeres, en el nivel 44 misma que se reduce a un 11% al equipararlo.

Con relación a otras diferencias significativas podemos destacar lo siguiente:

- Nivel 54: Existe una diferencia del 18% a favor de los hombres. Esta diferencia es explicada por la existencia en el grupo de un hombre que cuenta con un mayor nivel de responsabilidad con relación a su posición.
- Nivel 49: Existe una diferencia a favor de los hombres del 15% puesto que existe un amplio volumen de hombres en este nivel que pertenecen al convenio de banca que cuenta con retribuciones superiores respecto al convenio de oficinas y despachos al que pertenecen la mayoría de las mujeres de este nivel.
- En definitiva, se puede concluir la inexistencia de diferencias críticas en la estructura retributiva de la compañía por razón de género.



## Vigencia de la auditoría salarial

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento de los principales indicadores de diferencias salariales.

### Plan de acción

Dentro de las medidas del plan de igualdad, se encuentran acciones dirigidas a mejorar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

## 2.5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de DB OPERACIONES Y SERVICIOS INTERACTIVOS, S.L.U. persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo sea un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la empresa.

### Objetivos generales.

El objetivo del presente Plan es establecer sistemas en la organización que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como establecer compromisos concretos, claros y razonables que permitan establecer un marco de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Tanto en cumplimiento de lo que establece la mencionada Ley Orgánica, como por estar convencidos de la bondad del objetivo, real y efectivo, de respeto de la igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

- **Garantizar** la igualdad mediante los órganos de gestión establecidos, velando porque los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.
- **Promover** la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- **Prevenir** la discriminación laboral por razón de sexo.
- **Asegurar** que la gestión de Recursos Humanos, así como la de aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo, están alineados con la filosofía y principios de DB OPERACIONES Y SERVICIOS INTERACTIVOS, S.L.U. en materia de igualdad de oportunidades.
- **Fomentar** una cultura de sensibilización en torno a la Igualdad entre mujeres y hombres y la Conciliación a través de las acciones de sensibilización, comunicación y formación necesarias, manteniendo medidas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral con la vida personal de todos los profesionales.



### Objetivos específicos

Área	Objetivo
<p><b>Comunicación externa e interna y sensibilización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer de forma expresa el compromiso de DB OSI con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.</li> <li>• Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.</li> <li>• Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<p><b>Selección y contratación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.</li> <li>• Promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos de personas del sexo menos representado.</li> </ul>
<p><b>Clasificación profesional, retribuciones, auditoría retributiva</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avanzar hacia una ocupación equilibrada de sexo en posiciones de negocio . técnicas y puestos de responsabilidad.</li> <li>• Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito).</li> </ul>
<p><b>Infrarrepresentación femenina</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avanzar en el desarrollo y presencia de mujeres a puestos de responsabilidad donde está menos representada.</li> <li>• Corregir cualquier desviación que pudiera existir en las retribuciones de mujeres y hombres</li> </ul>
<p><b>Formación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en igualdad e inclusión.</li> <li>• Potenciar la formación para el desarrollo profesional de la plantilla.</li> </ul>
<p><b>Promoción y desarrollo profesional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, asegurando una toma de decisiones basada en criterios objetivos, fundamentados en los conocimientos, experiencia, desempeño y competencia de la persona</li> </ul>
<p><b>Corresponsabilidad y conciliación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar herramientas y medidas que faciliten el equilibrio entre la vida personal y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Entidad, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas.</li> <li>• Sensibilizar en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano de la persona trabajadora.</li> </ul>
<p><b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos en los que impere el respeto por y entre las personas.</li> <li>• Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, garantizando la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo</li> </ul>
<p><b>Violencia de género</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género.</li> </ul>



<b>Salud Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar que las personas trabajadoras, mujeres y hombres, tienen las mismas condiciones de trabajo y en función de los servicios/áreas en los que se encuentran adscritas.</li><li>• Mantener la perspectiva de sexo en las políticas de prevención de riesgos laborales, poniendo los medios necesarios para prevenir riesgos en el trabajo en general y las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia.</li></ul>
----------------------	---

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

Una vez identificados los objetivos generales y específicos del Plan, a continuación, se recogen los ámbitos de actuación y las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución y priorización y el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

### **Ámbitos objeto de actuación**

El conjunto de medidas ha sido negociadas y acordadas en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

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



## 1).- COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Dar a conocer de forma expresa el compromiso de DB OSI S.L.U. con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.
- Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
1.1 Difundir mediante una acción informativa a toda la plantilla, el plan de igualdad y su plan de acción. Utilizando los diferentes canales de comunicación interna disponibles	Comunicación de los Planes N.º canales de información	RRHH - Área de comunicación	EJECUCIÓN: 1º semestre 2025 SEGUIMIENTO: 1er semestre 2025
1.2 Incorporar en el proceso de acogida y en la formación inicial de nuevas incorporaciones la información sobre la existencia del Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Incorporación de la información en el perfil de Workday del empleado (Journey) y la mención en el Welcome to DB	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma. SEGUIMIENTO: 1er semestre 2025
1.3 Difundir píldoras informativas sobre temas de interés relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (como el día internacional de la mujer, violencia de género, etc.)	Nº de píldoras difundidas	RRHH - Área de Formación	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.



			SEGUIMIENTO: 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
1.4 Promover imágenes y comunicación no sexista, de toda la documentación interna e información externa	Revisión aleatoria de imágenes y comunicaciones	Departamento de Marketing - Área de comunicación - RRHH	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan de Igualdad desde su firma  SEGUIMIENTO: 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026

## 2).- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.</li> <li>• Promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos de personas del sexo menos representado.</li> </ul>				
	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Selección	2.1 Se establecerá como requisito en la selección de proveedores externos (Headhunters y Empresas de Trabajo Temporal), que apliquen criterios de igualdad en sus empresas. Se incluirá dentro del protocolo de prestación de servicios de la empresa consultora externa, los criterios que deben utilizarse en todo el proceso y la utilización en el mismo de lenguaje no sexista.	Comunicación enviada a Headhunters y ETTs de los criterios de	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan de Igualdad desde su firma  SEGUIMIENTO:



		igualdad en los procesos		1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
Selección	2.2 Se promoverá una presencia equilibrada entre ambos sexos en los procesos de selección.	Información sobre 2 procesos de selección realizados a elegir aleatoriamente por la Comisión de Seguimiento	Recursos Humanos/ Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
Selección	2.3 Se incluirán encuestas de calidad para las personas candidatas con cuestiones expresas sobre el tratamiento no discriminatorio, respecto a las empresas de selección.	Puesta en marcha de las encuestas de calidad	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO Remisión trimestral a partir de julio de 2025
Ceses	2.4 Se remitirá un cuestionario en el que se preguntará a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria por las causas de su baja. Entre las posibles causas se incluirán ítems de igualdad y de conciliación.	Puesta en marcha del cuestionario acordado y entrega de encuestas trimestral	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO Remisión trimestral a partir de julio de 2025
Selección	2.5 Se establece que las personas implicadas en los procesos de selección deberán recibir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad.	Formación Impartida/ Colectivo formado Contenidos de la formación	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026



Selección	2.6 Las ofertas de empleo serán publicadas usando lenguaje no sexista y siguiendo el principio de igualdad y trato no discriminatorio.	Revisión aleatoria de ofertas publicadas (5 ofertas)	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
Selección	2.7 Se garantizará que los procesos de movilidad interna se llevan a cabo en igualdad de condiciones. Para ello, todos los puestos vacantes se publicarán a través de convocatoria interna siempre que el perfil profesional lo permita.	Revisión aleatoria de ofertas publicadas (5 ofertas)	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
Estudios	2.8 Disponer de un registro con el nivel de estudios de la plantilla.	Indicador de distribución plantilla por nivel de estudios	Recursos Humanos	Revisión Intermedia
Selección	2.9 Se facilitará cada año a la Comisión de Seguimiento, información sobre los procesos de selección llevados a cabo, desglosando el porcentaje de candidaturas de cada género y las personas finalmente incorporadas de cada género: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por categorías de CCB</li> <li>• Por Título Corporativo</li> <li>• Por Rol</li> <li>• Por División</li> </ul>	Número de personas postuladas por género y personas seleccionadas por género.	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
Ceses	2.10 En relación con las personas que cesan en la empresa, la información relativa al motivo de baja desglosado en involuntarias, (según el tipo) voluntarias y prejubilaciones y edad desglosada por rangos de 10 años partiendo de la edad de 20 años.	Información de ceses definitivos	Recursos Humanos	Revisión Intermedia



Contratación ETT	2.11 En relación con las personas cedidas por otras empresas (ETT), la información relativa al centro de trabajo, departamento, y puesto	Indicador Identificación número y condiciones de trabajo personas cedidas	Recursos Humanos	Revisión intermedia
------------------	--	---	------------------	---------------------

### 3).- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Avanzar hacia una ocupación equilibrada de sexo en posiciones de negocio. técnicas y puestos de responsabilidad.</li> <li>Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito).</li> </ul>			
	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÁREA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Retribución	3.1 En el cumplimiento de objetivos para el cálculo de la Compensación Variable a satisfacer a las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o embarazo de riesgo, si se cumplen los objetivos fijados, valorados en atención al tiempo trabajado en el ejercicio correspondiente, se considerará que se ha cumplido el 100% los objetivos del año.	A través de PMI's de Performance Management	Recursos Humanos/Negocio	<p><b>EJECUCIÓN:</b> Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p><b>SEGUIMIENTO</b> 2º trimestre de cada año desde 2025</p>
Retribución	3.2 Aquellas personas empleadas que a 30 de junio o a 31 de diciembre fueran personas de alta en la empresa y solicitasen a continuación de dicha fecha una excedencia por cuidado de menor o cuidado de un familiar, cónyuge o pareja de hecho y que no estuvieran dadas de alta en la Empresa en el momento del pago	Pago de retribución variable	Recursos Humanos/Negocio	<b>EJECUCIÓN:</b>



	de la Compensación Variable por ese motivo, tendrán derecho a percibir dicha compensación variable siempre y cuando les corresponda.			Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2025
Retribución	3.3 Considerando los resultados del registro retributivo de cada año, analizar aquellas PC's que planteen brechas superiores al 25% en promedio y mediana equiparada o en su defecto si no hubiera ninguna brecha superior a dicho %, aquellas que estén por encima del 20%.	Registro Retributivo	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2025
Retribución	3.4 Anualmente se entregará el registro retributivo desagregado y en función a las Posiciones de Igual Valor y clasificación profesional de la plantilla.	Registro retributivo de abril a marzo de cada año	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 2º trimestre de cada año desde 2025

#### 4.)- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Avanzar en el desarrollo y presencia de mujeres a puestos de responsabilidad donde está menos representada.</li> <li>Corregir cualquier desviación que pudiera existir en las retribuciones de mujeres y hombres</li> </ul>				
	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
infrarrepresentación femenina	4.1 Se identificarán los colectivos/profesiones de mayor dificultad para cubrir puestos por mujeres, para implementar en la medida de lo posible acciones para su corrección.	Relación de colectivos y profesiones de difícil contratación de mujeres	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: 1er semestre de 2025

## 5).- FORMACIÓN



**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

- Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en igualdad e inclusión.
- Potenciar la formación para el desarrollo profesional de la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
<p>5.1 Se incluirá en los planes de formación de la empresa, cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades destinados a todas las personas trabajadoras de la organización y a todos los niveles. Asimismo, dentro de los programas de orientación a nuevas personas trabajadoras se incluirá formación en materia de igualdad.</p>	<p>Inclusión en los planes de formación. Número de personas que hayan seguido las acciones formativas. Inclusión en Welcome to DB o Journey onboarding Contenido de la formación</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>
<p>5.2 Para permitir la conciliación de la vida personal y profesional, se fomentará la formación presencial dentro del horario laboral, así como las herramientas de formación on-line.  Cuando se planifique la formación se revisarán las necesidades de conciliación adaptando los horarios en la medida de lo posible y preavisando con suficiente tiempo para que todas las personas puedan asistir a dicha formación.</p>	<p>Datos de formaciones dentro de la jornada laboral y método utilizado</p>	<p>Recursos Humanos/Negocio</p>	<p>EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>
<p>5.3 Las personas empleadas con contrato suspendido, ya sea por excedencia por cuidado de un menor, cuidado de familiares, cónyuge o pareja de hecho o disfrute de un permiso no retribuido establecido en el convenio interno o en el convenio estatutario de aplicación, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir</p>	<p>Solicitudes de formación en estas situaciones</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma.</p>



<p>a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar el acceso a la formación on-line, siempre que mantengan el acceso a los sistemas de la Entidad.</p> <p>Asimismo, a los empleados vinculados al convenio de banca se les permitirá concurrir a los exámenes de capacitación como si estuvieran en activo. De todo esto se comunicará fehacientemente a las personas empleadas afectadas.</p>			<p><b>SEGUIMIENTO</b> 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>
<p>5.4 Se facilitará a través de Learning Hub formación en Igualdad para las personas que formen la comisión de seguimiento.</p>	<p>Formación impartida, contenido</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p><b>EJECUCIÓN:</b> Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p><b>SEGUIMIENTO</b> 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>

#### 6).- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, asegurando una toma de decisiones basada en criterios objetivos, fundamentados en los conocimientos, experiencia, desempeño y competencia de la persona</li> </ul>				
	<p><b>MEDIDA</b></p>	<p><b>INDICADOR</b></p>	<p><b>ÁREA RESPONSABLE</b></p>	<p><b>PLAZO</b></p>
<p>Promociones</p>	<p>6.1 En las promociones de título corporativo, no se superarán los 5 puntos porcentuales de diferencia con respecto al género menos representado según la proporción de distribución entre hombre y mujeres en la plantilla.</p>	<p>Indicador promociones</p>	<p>Recursos Humanos/Negocio</p>	<p><b>EJECUCIÓN:</b> Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p><b>SEGUIMIENTO</b></p>



				2º trimestre de cada año desde 2025
Promociones	6.2 En las revisiones de promociones discrecionales de título corporativo de personas con jornada reducida, se incluirá el detalle de título corporativo y categoría local	Indicador promociones por tipo de jornada	Recursos Humanos	Revisión Intermedia

## 7).- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Potenciar herramientas y medidas que faciliten el equilibrio entre la vida personal y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Entidad, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas.
- Sensibilizar en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano

	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Ayuda Alimentaria	7.1 Los empleados de Oficinas y Despachos que realicen cualquier modalidad de horario partido recibirán una ayuda alimentaria de 10,00 Euros mediante tarjeta restaurante por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario.  A principios de diciembre se descargará de la tarjeta el importe no consumido durante el ejercicio, que será abonado en la nómina de diciembre (dentro del ejercicio fiscal).	Carga en la tarjeta	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Ayuda Alimentaria	7.2 Revisión no vinculante sobre el importe	Revisión no vinculante	RRHH/Negocio	Revisión intermedia



<p>Horario Continuoado</p>	<p>7.3 Con el objetivo de paliar la merma salarial que implica la reducción de jornada, con la firma del presente Plan los trabajadores a los que les sea de aplicación el convenio de oficinas y despachos podrán acogerse al horario continuado siempre que realicen el horario partido, en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por razones de guarda legal tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, pudiendo ser prolongada esta posibilidad hasta la finalización del curso escolar dentro del año en que cumpla esa edad.</li> <li>- En el caso de que los hijos/as tengan una discapacidad reconocida igual o superior a un 45% no existirá límite de edad mientras la persona a su cargo no desempeñe una función retribuida.</li> <li>- Tendrá el mismo derecho de acogerse a dicho horario, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</li> </ul> <p>Además, se establece la flexibilidad de 1 hora a la entrada y la salida para los empleados que hayan solicitado horario continuado, dicha flexibilidad siempre estará vinculada a voluntad del empleado y salvando las necesidades del departamento y/o centro de trabajo.</p> <p>En función del horario de cada uno de los empleados podrán acogerse al horario continuado que les corresponda. Se establecen los siguientes horarios continuados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horario de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas</li> </ul> <p>De lunes a viernes, el inicio del horario continuado tendrá flexibilidad de hasta una hora (de 8:00 a 9:00 horas), debiendo recuperarse el tiempo dispuesto en el inicio de la jornada al finalizar el mismo día laborable (de 16:00 a 17:00 horas).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lunes a jueves de 8:00 a 17:15 horas y viernes de 8:00 a 15:00 horas</li> </ul> <p>De lunes a jueves, el inicio del horario continuado tendrá flexibilidad de hasta una hora (de 8:00 a 9:00 horas), debiendo recuperarse el tiempo dispuesto en el inicio de la jornada al finalizar el mismo día laborable (de 16:15 a 17:15 horas). Los viernes el horario será de 8:00 a 15:00h (sin flexibilidad horaria).</p>	<p>Indicador jornada continuada</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Durante la vigencia del plan desde su firma</p>
----------------------------	--	-------------------------------------	-------------------------	--



	<p>- Martes a viernes de 8:00 a 17:00 horas y sábados de 8:00 a 16:00 horas</p> <p>De martes a viernes, el inicio del horario continuado tendrá flexibilidad de hasta una hora (de 8:00 a 9:00 horas), debiendo recuperarse el tiempo dispuesto en el inicio de la jornada al finalizar el mismo día laborable (de 16:00 a 17:00 horas). Los sábados el horario será de 8:00 a 16:00h (sin flexibilidad horaria).</p> <p>Las personas trabajadoras que se acojan al horario continuado no tendrán derecho a la ayuda alimentaria establecida únicamente para quien efectúe horario partido.</p>			
Horario reducido jornada significativa	<p>7.4 Para los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y día anterior al jueves o viernes santo, según sea el festivo en cada localidad, se establece un horario reducido por el cual se adelantará la salida en dos horas en función del horario de cada empleado. Las horas dejadas de trabajar durante esos días, se tendrán en cuenta para el cómputo total de horas de convenio.</p> <p>Además del horario reducido establecido para esos días, los gestores de cobros del turno de tarde trabajarán en turno de mañana y para que se cumpla la legalidad del descanso de 12 horas entre turno y turno, los días anteriores al 24, 31 de Diciembre, 5 de Enero y día anterior al jueves santo o viernes santo, según sea el festivo en cada localidad, los empleados del turno de tarde harán el turno de 13:00 horas a 20:00 horas.</p> <p>La reducción horaria se establece para jornadas completas, al resto de empleados con jornadas parciales se les aplicará la reducción horaria de manera proporcional.</p>	Realización horario	Recursos Humanos/Negocio	Durante la vigencia del plan desde su firma
Teletrabajo	<p>7.5 Se acuerda facilitar el teletrabajo a aquellos empleados que deban trabajar en los festivos y festivos significativos siempre que las necesidades del servicio y el trabajo a desarrollar lo permitan. Este teletrabajo no será remunerado.</p>	A través del registro en WD	Recursos Humanos/ Negocio	Durante la vigencia del plan desde su firma
Permisos no retribuidos	<p>7.6 A partir de la firma del presente Plan de Igualdad, se acuerda que los empleados, siempre que acrediten una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, podrán solicitar permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:</p>	Indicador de permisos no retribuidos		Durante la vigencia del plan desde su firma



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adopción nacional y en el extranjero;</li> <li>- Sometimiento a pruebas de reproducción asistida.</li> </ul> <p>El periodo de licencia máximo es de seis meses cada dos años, siendo los periodos de disfrute múltiples de un mes y sin que puedan utilizarse para la ampliación del período estival de vacaciones.</p> <p>Este derecho podrá ser ejercido de nuevo por la persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final del disfrute del anterior permiso no retribuido.</p> <p>Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su terminación.</p>		Recursos Humanos / Negocio	
Excedencias	<p>7.7 A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, se amplía hasta los 4 años para aquellos empleados que soliciten la excedencia para atender al cuidado de un menor con discapacidad de al menos el 45%. La reserva del puesto de trabajo se mantiene durante el primer año, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>Igualmente, a partir de la entrada en vigor del presente Plan, se establece la posibilidad de solicitar una excedencia de máximo 1 mes, con reserva del puesto de trabajo, para desarrollar labores solidarias a través de ONG's o Entidades homologadas. Se requiere una antigüedad mínima 1 año en la empresa y la posibilidad de solicitud cada 5 años.</p> <p>Se acuerda mantener las condiciones de empleado en los préstamos únicamente para aquellas excedencias que tengan una reserva de puesto de trabajo.</p>	Indicador de permisos no retribuidos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Horas médicas	<p>7.8 Aquellos empleados a los que les sea de aplicación el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña o el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid, dispondrán, indistintamente, de 18 horas anuales para acudir a visitas médicas propias, o para acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas, así como para asistir a tutorías escolares de menores que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.</p>	Registro ausencias	Recursos Humanos/ Negocio	Durante la vigencia del plan desde su firma



Vacaciones	<p>7.9 Las vacaciones y días de licencia correspondientes al año de nacimiento del hijo/a, que no se hayan podido disfrutar con anterioridad a dicho nacimiento, podrán disfrutarse a continuación de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad y/o permiso de lactancia, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, pudiendo acumularse también, a continuación, las vacaciones del año en curso.</p> <p>En el caso de que posteriormente (una vez acumuladas las vacaciones del año en curso) se solicitara una excedencia de cualquier tipo, los días de vacaciones disfrutados de más en ese año, se regularizarán en el finiquito a practicar.</p> <p>Asimismo, el periodo de vacaciones a disfrutar tras la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad y/o permiso de lactancia deberá comunicarse al responsable como mínimo dos meses antes de la finalización de dichos permisos para permitir la organización de las vacaciones del resto del equipo.</p>	Registro ausencias en WD	Recursos Humanos/ Negocio	Durante la vigencia del plan desde su firma
Turnos de trabajo	7.10 A partir de la firma del presente Plan de Igualdad, se acuerda que cuando ambos progenitores trabajen para la Empresa se facilitará el equilibrio de los turnos de trabajo. En este sentido, siempre que se salven las necesidades del servicio, se ofrecerá que uno de ellos pueda elegir el turno de trabajo.	Registro en la herramienta de gestión del tiempo en WD	Recursos Humanos/ Negocio	Durante la vigencia del plan desde su firma
Teletrabajo sábados Madrid	<p>7.11 Se acuerda que los empleados del Call Center de Madrid que trabajan dos sábados al mes podrán, de manera voluntaria, solicitar el teletrabajo esos días, sin que ello suponga el incremento de días de teletrabajo a la semana. Es por ello por lo que se establecerán dos días de teletrabajo de lunes a viernes las semanas que no se trabajen los sábados, y un único día de teletrabajo de lunes a viernes las semanas que si se trabaje los sábados en remoto.</p> <p>Una vez realizada la solicitud de teletrabajo los sábados se mantendrá esta modalidad hasta que se realice una nueva petición de teletrabajo. Dicha organización deberá registrarse en Workday.</p>	Peticiones de teletrabajo registradas en WD	Recursos Humanos/ Negocio	Durante la vigencia del plan desde su firma
Videoconferencias	7.12 Se potenciará el uso de la videoconferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.	Uso de las tecnologías: Teams, etc.	Recursos Humanos/Negocio/Tecnología	Durante la vigencia del plan desde su firma



Buzón sugerencias	7.13 Todas las personas trabajadoras dispondrán de un buzón de sugerencias donde podrán remitir sus propuestas de medidas de conciliación para que estas sean recopiladas y se valorara la idoneidad de incluirlas en próximas negociaciones del Plan de Igualdad. Para ello deberán remitir un correo electrónico al buzón de Recursos Humanos (esp.recursos-humanos@db.com)	Contabilización de sugerencias en el buzón	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Comunicaciones	7.14 No se permitirá la realización de llamadas y/o video llamadas ni el envío de comunicaciones a los dispositivos particulares de las personas trabajadoras fuera del horario de trabajo.	Speak up relacionados con este punto	Todas las Áreas	Datos anuales
Suspensión contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento	7.15 La suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento al que hace referencia el artículo 48.4 del ET (posterior a las seis semanas que deben distribuirse obligatoriamente inmediatamente posteriores al parto), podrán disfrutarse en jornada completa o media jornada a petición unilateral de la persona trabajadora	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado correspondiente	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Permisos	7.16 Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar los 15 días del permiso conyugal en el período de seis meses a partir del enlace matrimonial o certificación de la pareja de hecho, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan y se comunique con 1 mes de antelación	Publicación en HR Connect de la medida en el apartado de permisos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Reducción de jornada	7.17 Las personas trabajadoras que disfruten de una reducción de jornada cuando tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, podrán prolongarla hasta la finalización del curso escolar dentro del año en que el menor alcance dicha edad.	Publicación de la medida en HR Connect	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
Reducción de jornada	7.18 Las personas trabajadoras pueden solicitar una reducción de jornada en los supuestos de conciliación regidos en la ley con la disminución proporcional del salario. Dicha reducción salarial no se tendrá en cuenta para el cálculo de los importes a conceder en los préstamos regulados en el actual artículo 4 del Convenio Interno, que, consecuentemente, no se verán reducidos. Sí se considerará la reducción del salario para el cálculo del límite de endeudamiento máximo permitido regulado en dicho artículo (actualmente el 35%).	Número de personas con reducción de jornada que solicitan cualquier tipo de préstamo	Recursos Humanos	Anualmente durante la vigencia del plan
Adaptación de jornada	7.19 Las solicitudes de adaptación a las que hace referencia el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que lleven a cabo las personas trabajadoras para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral se registrarán	Número de solicitudes	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma



	<p>con carácter general por lo dispuesto en el referido precepto o las que lo complementen o puedan sustituir posteriormente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, resultarán de aplicación las siguientes disposiciones, en la medida en que no resulten incompatibles con otras disposiciones legales o convencionales:</p> <p>a) Procedimiento ordinario. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>b) Procedimiento abreviado y urgente. Con carácter excepcional y siempre que concurren razones de extraordinaria urgencia y necesidad, la Entidad, una vez analizadas las razones expuestas en la solicitud que justifiquen tales razones, dispondrá del plazo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente a su recepción en el buzón de Relaciones.Laborales@db.com, para abrir el proceso de negociación y resolver, en función de las razones de extraordinaria urgencia y necesidad invocadas.</p> <p>Se considerará que concurren razones de extraordinaria urgencia y necesidad cuando la persona trabajadora se encuentre en una situación grave, urgente y sobrevenida que justifique la solicitud de adaptación y, específicamente, si precisa encargarse del cuidado directo de hijos, cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.</p> <p>En el supuesto en el que la Entidad considere que no concurren las razones de extraordinaria urgencia y necesidad invocadas, lo pondrá en conocimiento de la persona trabajadora en el plazo de cinco días hábiles referido anteriormente, lo que supondrá la inmediata continuación del tratamiento de la solicitud por el procedimiento ordinario</p> <p>c) Disposiciones comunes. Las adaptaciones a las que hace referencia este apartado deberán ser, en todo caso, razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Entidad sin que la apertura de uno u otro procedimiento suponga la aceptación de la solicitud planteada ni condicione el resultado del proceso de negociación.</p>			
--	--	--	--	--



## 8).- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos en los que impere el respeto por y entre las personas.
- Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, garantizando la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
8.1 Difundir el Protocolo de prevención y actuación de acoso sexual o por razón de sexo en toda la Compañía a través de los diferentes canales internos habituales, garantizando su accesibilidad.	N.º de canales de difusión: intranet, Workplace.	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma



			SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
8.2 Incluir en los materiales de los cursos de acogida información sobre el Protocolo de Prevención y actuación por cualquier situación de Acoso.	Incorporación de los materiales en cursos de acogida	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Primer semestre 2025 SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
8.3 Informar a la Comisión de Seguimiento acerca del número de denuncias, procedimiento y conclusión de las mismas.	N.º de denuncias y procedimientos abiertos anualmente.	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del Plan de Igualdad SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026

#### 9).- VIOLENCIA DE GÉNERO.

##### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género.

	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
--	--------	-----------	------------------	-------



	<p>9.1 En el supuesto que haya una trabajadora víctima de violencia de género, la Empresa le garantizará los derechos recogidos tanto en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género así como las establecidas en el Estatuto de los trabajadores.</p> <p>Igualmente resultará de aplicación lo dispuesto en los apartados del Convenio de aplicación que corresponda.</p>	<p>Número de casos a los que se le aplican las medidas</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma</p>
	<p>9.2 Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a:</p> <p>*la reducción de la jornada sin que ello vea mermado su salario durante un período máximo de seis meses</p> <p>Pasados los primeros seis meses, la persona víctima de violencia de género, tendrá posibilidad de solicitar una reducción de jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la jornada.</p> <p>*la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p> <p>Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p> <p>En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el</p>	<p>Número de Peticiones</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma</p>



	juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.			
Préstamos	9.3 Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, período durante el cual el capital pendiente no generará intereses.  Asimismo, podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido para los empleados del grupo.	Número de Peticiones	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma
Confidencialidad	9.4 Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos gestionados relacionados con situaciones de violencia de género.	Registro ciego de los casos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma
Acreditación	9.5 Para acreditar ser víctima de violencia de género, se requerirá uno de los siguientes documentos:  a) sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la ley de violencia de género. b) orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima. c) informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. d) informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género. e) por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos	Número de casos en los que se requiere la documentación	Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad desde su firma
Ayuda psicológica	9.6 La empresa ofrecerá a las trabajadoras que comuniquen ser víctimas de violencia de género ayuda psicológica a través del servicio ICAS.	Número de peticiones	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026



## 10).- SALUD LABORAL

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Garantizar que las personas trabajadoras, mujeres y hombres, tienen las mismas condiciones de trabajo y en función de los servicios/áreas en los que se encuentran adscritas.
- Mantener la perspectiva de sexo en las políticas de prevención de riesgos laborales, poniendo los medios necesarios para prevenir riesgos en el trabajo en general y las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia y los discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales en particular.

	MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Evaluaciones riesgos	<p>10.1 Las evaluaciones de riesgos se realizarán bajo la aplicación de perspectiva de género, incluidos los riesgos psicosociales.</p> <p>Las evaluaciones de riesgos se ajustarán al requerimiento del artículo 26 Ley 31/1995 analizando los riesgos que pudieran afectar a empleadas embarazadas, parto reciente o lactancia.</p>	<p>Informe de la evaluación de riesgos</p> <p>Realización en base a la Ley 31/1995</p>	Departamento Prevención	<p>EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma.</p> <p>SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>



Plan Prevención	10.2 El plan de prevención recogerá el procedimiento para personal sensible. A este colectivo pertenecen las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia.	Evidencia de su inclusión	Departamento Prevención	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
Salud laboral	10.3 Se fomentará los cursos y talleres que tengan por objetivo el cuidado de la salud mental y prevención del estrés	Formación impartida,	Recursos Humanos	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
Salud laboral	10.4 En aras de prevenir cargas excesivas de trabajo entre la plantilla, serán cubiertas las ausencias motivadas por derechos de conciliación como, por ejemplo; suspensión nacimiento/cuidado del menor, permiso lactancia acumulada etc. con contratación por sustitución, en la medida de lo posible y dependiendo de las necesidades del servicio	N.º de veces solicitada la medida/nº de veces aplicada la medida.	Recursos Humanos/Negocio	EJECUCIÓN: Durante la vigencia del plan desde su firma. SEGUIMIENTO 1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026
Salud laboral	10.5 Como consecuencia de los resultados que arrojan los datos del diagnóstico con relación al parámetro de situaciones de IT de la entidad, donde las bajas médicas de las mujeres duplican porcentualmente a las de los hombres, se extraerán los datos de bajas médicas por género y convenio de aplicación	N.º de bajas médicas por género y convenio	Recursos Humanos	Revisión intermedia



Salud laboral	10.6 A partir de la firma del presente Plan de Igualdad se acuerda complementar al 100% la base reguladora de las trabajadoras embarazadas que se encuentren en situación de incapacidad temporal durante el periodo de embarazo.	Complemento en nómina	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan desde su firma
---------------	---	-----------------------	------------------	---

**2.7.- Calendarización del Plan de Igualdad.**

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Plazo de Ejecución					Plazo de seguimiento						
	Plazo indicado en medidas	1ª quincena	1er semestre 2025	Anualment e	Durante la vigencia del plan desde su firma	Plazo indicado en medidas	Trimestral a partir de julio 2025	1er semestre de 2025	Anualment e	Revisión intermedia	1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre a partir de 2026	2º trimestre cada año desde 2025
<i>1. COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN</i>												
1.1 Difundir mediante una acción informativa a toda la plantilla, el plan de igualdad y su plan de acción. Utilizando los diferentes canales de comunicación interna disponibles	1º semestre 2025		X			1er semestre 2025		X				
1.2 Incorporar en el proceso de acogida y en la formación inicial de nuevas incorporaciones la información sobre la existencia del Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er semestre 2025		X				
1.3 Difundir píldoras informativas sobre temas de interés relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (como el día internacional de la mujer, violencia de género, etc.)	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026					X	



<p>1.4 Promover imágenes y comunicación no sexista, de toda la documentación interna e información externa</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>					<p>X</p>	
<p><b>2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></p>												
<p>2.1 Se establecerá como requisito en la selección de proveedores externos (Headhunters y Empresas de Trabajo Temporal), que apliquen criterios de igualdad en sus empresas. Se incluirá dentro del protocolo de prestación de servicios de la empresa consultora externa, los criterios que deben utilizarse en todo el proceso y la utilización en el mismo de lenguaje no sexista.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>					<p>X</p>	
<p>2.2 Se promoverá una presencia equilibrada entre ambos sexos en los procesos de selección.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>					<p>X</p>	
<p>2.3 Se incluirán encuestas de calidad para las personas candidatas con cuestiones expresas sobre el tratamiento no discriminatorio, respecto a las empresas de selección.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>Remisión trimestral a partir de julio 2025</p>	<p>X</p>					
<p>2.4 Se remitirá un cuestionario en el que se preguntará a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria por las causas de su baja. Entre las posibles causas se incluirán ítems de igualdad y de conciliación.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>Remisión trimestral a partir de julio 2025</p>	<p>X</p>					



<p>2.5 Se establece que las personas implicadas en los procesos de selección deberán recibir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		
<p>2.6 Las ofertas de empleo serán publicadas usando lenguaje no sexista y siguiendo el principio de igualdad y trato no discriminatorio.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		
<p>2.7 Se garantizará que los procesos de movilidad interna se llevan a cabo en igualdad de condiciones. Para ello, todos los puestos vacantes se publicarán a través de convocatoria interna siempre que el perfil profesional lo permita.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		
<p>2.8 Disponer de un registro con el nivel de estudios de la plantilla.</p>	<p>Revisión intermedia</p>					<p>Revisión intermedia</p>			<p>X</p>			
<p>2.9 Se facilitará cada año a la Comisión de Seguimiento, información sobre los procesos de selección llevados a cabo, desglosando el porcentaje de candidaturas de cada género y las personas finalmente incorporadas de cada género: - Por categorías - Por Título Corporativo - Por Rol - Por División</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		



<p>2.10 En relación con las personas que cesan en la empresa, la información relativa al motivo de baja desglosado en involuntarias, (según el tipo) voluntarias y prejubilaciones y edad desglosada por rangos de 10 años partiendo de la edad de 20 años.</p>	<p>Revisión Intermedia</p>					<p>Revisión Intermedia</p>				<p>X</p>		
<p>2.11 En relación con las personas cedidas por otras empresas (ETT), la información relativa al centro de trabajo, departamento, y puesto</p>	<p>Revisión Intermedia</p>					<p>Revisión Intermedia</p>				<p>X</p>		
<p><b>3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b></p>												
<p>3.1 En el cumplimiento de objetivos para el cálculo de la Compensación Variable a satisfacer a las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o embarazo de riesgo, si se cumplen los objetivos fijados, valorados en atención al tiempo trabajado en el ejercicio correspondiente, se considerará que se ha cumplido el 100% los objetivos del año.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>2º trimestre de cada año desde 2025</p>						<p>X</p>



<p>3.2 Aquellas personas empleadas que a 30 de junio o a 31 de diciembre fueran personas de alta en la empresa y solicitasen a continuación de dicha fecha una excedencia por cuidado de menor o cuidado de un familiar, cónyuge o pareja de hecho y que no estuvieran dadas de alta en la Empresa en el momento del pago de la Compensación Variable por ese motivo, tendrán derecho a percibir dicha compensación variable siempre y cuando les corresponda.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>2º trimestre de cada año desde 2025</p>					<p>X</p>
<p>3.3 Considerando los resultados del registro retributivo de cada año, analizar aquellas PC's que planteen brechas superiores al 25% en promedio y mediana equiparada o en su defecto si no hubiera ninguna brecha superior a dicho %, aquellas que estén por encima del 20%.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>2º trimestre de cada año desde 2025</p>					<p>X</p>
<p>3.4 Anualmente se entregará el registro retributivo desagregado y en función a las Posiciones de Igual Valor y clasificación profesional de la plantilla.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>2º trimestre de cada año desde 2025</p>					<p>X</p>
<p>4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>											



<p>4.1 Se identificarán los colectivos/profesiones de mayor dificultad para cubrir puestos por mujeres, para implementar en la medida de lo posible acciones para su corrección.</p>	<p>1er semestre 2025</p>		<p>X</p>									
<p>5. FORMACIÓN</p>												
<p>5.1 Se incluirá en los planes de formación de la empresa, cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades destinados a todas las personas trabajadoras de la organización y a todos los niveles. Asimismo, dentro de los programas de orientación a nuevas personas trabajadoras se incluirá formación en materia de igualdad.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>		<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		
<p>5.2 Para permitir la conciliación de la vida personal y profesional, se fomentará la formación presencial dentro del horario laboral, así como las herramientas de formación on-line.  Cuando se planifique la formación se revisarán las necesidades de conciliación adaptando los horarios en la medida de lo posible y preavisando con suficiente tiempo para que todas las personas puedan asistir a dicha formación.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>		<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		



<p>5.3 Las personas empleadas con contrato suspendido, ya sea por excedencia por cuidado de un menor, cuidado de familiares, cónyuge o pareja de hecho o disfrute de un permiso no retribuido establecido en el convenio interno o en el convenio estatutario de aplicación, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar el acceso a la formación on-line, siempre que mantengan el acceso a los sistemas de la Entidad. Asimismo, a los empleados vinculados al convenio de banca se les permitirá concurrir a los exámenes de capacitación como si estuvieran en activo. De todo esto se comunicará fehacientemente a las personas empleadas afectadas.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		
<p>5.4 Se facilitará a través de Learning Hub formación en Igualdad para las personas que formen la comisión de seguimiento.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		
<p>6. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</p>												



6.1 En las promociones de título corporativo, no se superarán los 5 puntos porcentuales de diferencia con respecto al género menos representado según la proporción de distribución entre hombre y mujeres en la plantilla.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	2º trimestre de cada año desde 2025					X
6.2 En las revisiones de promociones discrecionales de título corporativo de personas con jornada reducida, se incluirá el detalle de título corporativo y categoría local	Revisión intermedia					Revisión intermedia				X	
<b>7. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN</b>											
7.1 Los empleados de Oficinas y Despachos que realicen cualquier modalidad de horario partido recibirán una ayuda alimentaria de 10,00 Euros mediante tarjeta restaurante por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario. A principios de diciembre se descargará de la tarjeta el importe no consumido durante el ejercicio, que será abonado en la nómina de diciembre (dentro del ejercicio fiscal).	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X						
7.2 Revisión no vinculante sobre el importe	Revisión intermedia					Revisión intermedia				X	



<p>7.3 Con el objetivo de paliar la merma salarial que implica la reducción de jornada, con la firma del presente Plan los trabajadores a los que les sea de aplicación el convenio de oficinas y despachos podrán acogerse al horario continuado siempre que realicen el horario partido, en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por razones de guarda legal tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, pudiendo ser prolongada esta posibilidad hasta la finalización del curso escolar dentro del año en que cumpla esa edad.</li> <li>- En el caso de que los hijos/as tengan una discapacidad reconocida igual o superior a un 45% no existirá límite de edad mientras la persona a su cargo no desempeñe una función retribuida.</li> <li>- Tendrá el mismo derecho de acogerse a dicho horario, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</li> </ul> <p>Además, se establece la flexibilidad de 1 hora a la entrada y la salida para los empleados que hayan solicitado horario continuado, dicha flexibilidad siempre estará vinculada a voluntad del empleado y salvando las necesidades del departamento y/o centro de trabajo.</p> <p>En función del horario de cada uno de los empleados podrán acogerse al horario continuado que les corresponda. Se establecen los siguientes horarios continuados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horario de lunes a viernes de 8:00 a</li> </ul>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>x</p>							
---	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--





<p>7.4 Para los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y día anterior al jueves o viernes santo, según sea el festivo en cada localidad, se establece un horario reducido por el cual se adelantará la salida en dos horas en función del horario de cada empleado. Las horas dejadas de trabajar durante esos días, se tendrán en cuenta para el cómputo total de horas de convenio. Además del horario reducido establecido para esos días, los gestores de cobros del turno de tarde trabajarán en turno de mañana y para que se cumpla la legalidad del descanso de 12 horas entre turno y turno , los días anteriores al 24, 31 de Diciembre, 5 de Enero y día anterior al jueves santo o viernes santo, según sea el festivo en cada localidad, los empleados del turno de tarde harán el turno de 13:00 horas a 20:00 horas. La reducción horaria se establece para jornadas completas, al resto de empleados con jornadas parciales se les aplicará la reducción horaria de manera proporcional.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
---	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--



<p>7.5 Se acuerda facilitar el teletrabajo a aquellos empleados que deban trabajar en los festivos y festivos significativos siempre que las necesidades del servicio y el trabajo a desarrollar lo permitan. Este teletrabajo no será remunerado.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
<p>7.6 A partir de la firma del presente Plan de Igualdad, se acuerda que los empleados, siempre que acrediten una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, podrán solicitar permisos no retribuidos en los siguientes supuestos: - Adopción nacional y en el extranjero; - Sometimiento a pruebas de reproducción asistida. El periodo de licencia máximo es de seis meses cada dos años, siendo los periodos de disfrute múltiplos de un mes y sin que puedan utilizarse para la ampliación del período estival de vacaciones. Este derecho podrá ser ejercido de nuevo por la persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final del disfrute del anterior permiso no retribuido. Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su terminación.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							



<p>7.7 A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, se amplía hasta los 4 años para aquellos empleados que soliciten la excedencia para atender al cuidado de un menor con discapacidad de al menos el 45%. La reserva del puesto de trabajo se mantiene durante el primer año, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igualmente, a partir de la entrada en vigor del presente Plan, se establece la posibilidad de solicitar una excedencia de máximo 1 mes, con reserva del puesto de trabajo, para desarrollar labores solidarias a través de ONG's o Entidades homologadas. Se requiere una antigüedad mínima 1 año en la empresa y la posibilidad de solicitud cada 5 años. Se acuerda mantener las condiciones de empleado en los préstamos únicamente para aquellas excedencias que tengan una reserva de puesto de trabajo.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--



<p>7.8 Aquellos empleados a los que les sea de aplicación el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña o el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid, dispondrán, indistintamente, de 18 horas anuales para acudir a visitas médicas propias, o para acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas, así como para asistir a tutorías escolares de menores que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
<p>7.9 Las vacaciones y días de licencia correspondientes al año de nacimiento del hijo/a, que no se hayan podido disfrutar con anterioridad a dicho nacimiento, podrán disfrutarse a continuación de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad y/o permiso de lactancia, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, pudiendo acumularse también, a continuación, las vacaciones del año en curso.</p> <p>En el caso de que posteriormente (una vez acumuladas las vacaciones del año en curso) se solicitara una excedencia de cualquier tipo, los días de vacaciones disfrutados de más en ese año, se regularizarán en el finiquito a practicar. Asimismo, el periodo de vacaciones a disfrutar tras la finalización de la suspensión del contrato por</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							



<p>maternidad/paternidad y/o permiso de lactancia deberá comunicarse al responsable como mínimo dos meses antes de la finalización de dichos permisos para permitir la organización de las vacaciones del resto del equipo.</p>												
<p>7.10 A partir de la firma del presente Plan de Igualdad, se acuerda que cuando ambos progenitores trabajen para la Empresa se facilitará el equilibrio de los turnos de trabajo. En este sentido, siempre que se salven las necesidades del servicio, se ofrecerá que uno de ellos pueda elegir el turno de trabajo.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
<p>7.11 Se acuerda que los empleados del Call Center de Madrid que trabajan dos sábados al mes podrán, de manera voluntaria, solicitar el teletrabajo esos días, sin que ello suponga el incremento de días de teletrabajo a la semana. Es por ello por lo que se establecerán dos días de teletrabajo de lunes a viernes las semanas que no se trabajen los sábados, y un único día de teletrabajo de lunes a viernes las semanas que si se trabaje los sábados en remoto. Una vez realizada la solicitud de teletrabajo los sábados se mantendrá esta modalidad hasta que se realice una nueva petición de teletrabajo. Dicha organización deberá registrarse en Workday.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							



<p>7.12 Se potenciará el uso de la videoconferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
<p>7.13 Todas las personas trabajadoras dispondrán de un buzón de sugerencias donde podrán remitir sus propuestas de medidas de conciliación para que estas sean recopiladas y se valorara la idoneidad de incluirlas en próximas negociaciones del Plan de Igualdad. Para ello deberán remitir un correo electrónico al buzón de Recursos Humanos (esp.recursos-humanos@db.com)</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							



<p>7.14 No se permitirá la realización de llamadas y/o video llamadas ni el envío de comunicaciones a los dispositivos particulares de las personas trabajadoras fuera del horario de trabajo.</p>	<p>Datos anuales</p>			<p>X</p>								
<p>7.15 La suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento al que hace referencia el artículo 48.4 del ET (posterior a las seis semanas que deben distribuirse obligatoriamente inmediatamente posteriores al parto), podrán disfrutarse en jornada completa o media jornada a petición unilateral de la persona trabajadora</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>								



<p>7.16 Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar los 15 días del permiso conyugal en el período de seis meses a partir del enlace matrimonial o certificación de la pareja de hecho, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan y se comunique con 1 mes de antelación</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>x</p>							
<p>7.17 Las personas trabajadoras que disfruten de una reducción de jornada cuando tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, podrán prolongarla hasta la finalización del curso escolar dentro del año en que el menor alcance dicha edad.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>x</p>							



<p>7.18 Las personas trabajadoras pueden solicitar una reducción de jornada en los supuestos de conciliación regidos en la ley con la disminución proporcional del salario. Dicha reducción salarial no se tendrá en cuenta para el cálculo de los importes a conceder en los préstamos regulados en el actual artículo 4 del Convenio Interno, que, consecuentemente, no se verán reducidos. Si se considerará la reducción del salario para el cálculo del límite de endeudamiento máximo permitido regulado en dicho artículo (actualmente el 35%).</p>	<p>Anualmente</p>			<p>X</p>								
<p>7.19 Las solicitudes de adaptación a las que hace referencia el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que lleven a cabo las personas trabajadoras para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral se registrarán con carácter general por lo dispuesto en el referido precepto o las que lo complementen o puedan sustituir posteriormente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, resultarán de aplicación las siguientes disposiciones, en la medida en que no resulten incompatibles con otras disposiciones legales o convencionales:</p> <p>a) Procedimiento ordinario. Se registrará por lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. b) Procedimiento abreviado y urgente. Con carácter excepcional y siempre que concurren razones de extraordinaria urgencia y necesidad, la Entidad, una vez analizadas las razones expuestas en</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>			<p>X</p>								





apertura de uno u otro procedimiento suponga la aceptación de la solicitud planteada ni condicione el resultado del proceso de negociación.													
<b>8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>													
8.1 Difundir el Protocolo de prevención y actuación de acoso sexual o por razón de sexo en toda la Compañía a través de los diferentes canales internos habituales, garantizando su accesibilidad.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026						X	
8.2 Incluir en los materiales de los cursos de acogida información sobre el Protocolo de Prevención y actuación por cualquier situación de Acoso.	Primer semestre 2025		X			1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026						X	
8.3 Informar a la Comisión de Seguimiento acerca del número de denuncias, procedimiento y conclusión de las mismas.	Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.				X	1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026						X	
<b>9. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>													



<p>9.1 En el supuesto que haya una trabajadora víctima de violencia de género, la Empresa le garantizara los derechos recogidos tanto en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género así como las establecidas en el Estatuto de los trabajadores.</p> <p>Igualmente resultará de aplicación lo dispuesto en los apartados del Convenio de aplicación que corresponda.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
<p>9.2 Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a:</p> <p>*la reducción de la jornada sin que ello vea mermado su salario durante un período máximo de seis meses. Pasados los primeros seis meses, la persona víctima de violencia de género, tendrá posibilidad de solicitar una reducción de jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la jornada.</p> <p>*la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>También tendrán derecho a realizar su</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							



<p>trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p>													
<p>9.3 Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, período durante el cual el capital pendiente no generará intereses. Asimismo, podrá solicitar el préstamo de hasta nueve mensualidades establecido para los empleados del grupo.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>								



<p>9.4 Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos gestionados relacionados con situaciones de violencia de género.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
<p>9.5 Para acreditar ser víctima de violencia de género, se requerirá uno de los siguientes documentos: a) sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la ley de violencia de género. b) orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima. c) informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. d) informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género. e) por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							
<p>9.6 La empresa ofrecerá a las trabajadoras que comuniquen ser víctimas de violencia de género ayuda psicológica a través del servicio ICAS.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>				<p>X</p>		
<p>10. SALUD LABORAL</p>												



<p>10.1 Las evaluaciones de riesgos se realizarán bajo la aplicación de perspectiva de género, incluidos los riesgos psicosociales. Las evaluaciones de riesgos se ajustarán al requerimiento del artículo 26 Ley 31/1995 analizando los riesgos que pudieran afectar a empleadas embarazadas, parto reciente o lactancia.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>					<p>X</p>	
<p>10.2 El plan de prevención recogerá el procedimiento para personal sensible. A este colectivo pertenecen las mujeres embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que están en periodo de lactancia.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>					<p>X</p>	
<p>10.3 Se fomentará los cursos y talleres que tengan por objetivo el cuidado de la salud mental y prevención del estrés</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>					<p>X</p>	
<p>10.4 En aras de prevenir cargas excesivas de trabajo entre la plantilla, serán cubiertas las ausencias motivadas por derechos de conciliación como, por ejemplo; suspensión nacimiento/cuidado del menor, permiso lactancia acumulada etc. con contratación por sustitución, en la medida de lo posible y dependiendo de las necesidades del servicio</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>	<p>1er semestre en 2025 y 1er cuatrimestre de cada año a partir de 2026</p>					<p>X</p>	



<p>10.5 Como consecuencia de los resultados que arrojan los datos del diagnóstico con relación al parámetro de situaciones de IT de la entidad, donde las bajas médicas de las mujeres duplican porcentualmente a las de los hombres, se extraerán los datos de bajas médicas por género y convenio de aplicación</p>	<p>Revisión intermedia</p>					<p>Revisión intermedia</p>				<p>X</p>		
<p>10.6 A partir de la firma del presente Plan de Igualdad se acuerda complementar al 100% la base reguladora de las trabajadoras embarazadas que se encuentren en situación de incapacidad temporal durante el periodo de embarazo.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad desde su firma.</p>				<p>X</p>							

## **2.8.- Sistema de seguimiento y evaluación periódica.**

### **Sistema de seguimiento, evaluación periódica.**

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

El seguimiento del Plan de igualdad se realizará con carácter anual. A los dos años de vigencia del Plan se realizará una evaluación intermedia del mismo y una evaluación final al término de su vigencia.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas se realizará según la calendarización establecida en el Plan de Igualdad y conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas u otros informes/mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

## **2.9.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento y evaluación.**

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

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

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

### **i.- Composición.**

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por doce miembros (cada miembro un voto), seis designados por parte de la empresa, y otros seis por la Representación Sindical, en función de su porcentaje de representatividad, que en la actualidad corresponde a 3 de CCOO, 3 de CGT.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad, la composición de la Representación Sindical se actualizará si hay variaciones en el porcentaje de representatividad de cada uno de los sindicatos firmantes por la celebración de elecciones sindicales en algún centro de trabajo.

El nombre de las personas que forman parte de esta comisión consta en el acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento de fecha 14 de abril de 2025 (misma fecha de la firma del plan).

Durante la vigencia del Plan de igualdad, tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

### **ii.- Funcionamiento.**



La reunión ordinaria de la Comisión de Seguimiento tendrá lugar antes del 30 de septiembre de cada año, no obstante, se convocarán las reuniones previas de trabajo necesarias en formato y composición reducida que represente a cada una de las partes.

En la reunión ordinaria se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de quince días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

En el caso de que algún componente de la Comisión de Seguimiento no pueda asistir a las reuniones acordadas, podrá proceder a la delegación de su voto en otro miembro de la misma.

Siempre que lo solicite 1/3, como mínimo, de los componentes de la Comisión de Seguimiento, se podrán convocar sesiones de trabajo de carácter extraordinario.

Todos los acuerdos de la Comisión para la modificación de indicadores, objetivos y/o medidas, se tomarán por acuerdo mayoritario.

Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a diez días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en diez días laborales adicionales.

### **iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento.**

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

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con los objetivos definidos en el Plan de Igualdad.
- Velar por la correcta implantación del protocolo de prevención del acoso en la Empresa.
- Reunirse de forma periódica con el objetivo de analizar y hacer un seguimiento de los indicadores y las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad:
  - Anualmente (antes del 30 de septiembre de cada año) para proceder a la revisión de todos los indicadores acordados (calculados a 31 de diciembre a excepción de los indicadores de Promoción del Apartado 3 que se calcularán a 31 de marzo).
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se recoja la evolución de los objetivos fijados, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas. Dicho informe se pondrá en conocimiento del Comité Ejecutivo de la Entidad.

### **iv.- Herramientas.**



El seguimiento quedará documentado a través de los informes y de acuerdo con los indicadores detallados en el anexo I.

#### **v.- Confidencialidad y deber de sigilo.**

Aplicando los mismos principios establecidos para la Comisión Negociadora en el artículo 5.8 RDL 901/2020, se dispone. Las personas que componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas que las asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la Comisión de Seguimiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### **2.10.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad.**

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

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

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

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

Será competencia de la Comisión de Seguimiento el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

#### **2.11.- Sistema de resolución de conflictos.**

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



## Anexo I. Indicadores de seguimiento del Plan de igualdad

### 1 - Contratación y clasificación profesional

1.1 Distribución total de la plantilla	Total personas trabajadoras	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.2 Distribución de la plantilla, por categoría profesional	Categorías convenio	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.3 Distribución de la plantilla, por Corporate Title	Managing Director Director Vice President Assistant Vice President Associate Analyst Non-Corporate Title	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.4 Distribución de la plantilla, al primer nivel de Dirección	Directores de Departamento	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.5 Distribución de la plantilla, por edades	20 a 29 años 30 a 45 años 46 a 55 años Más de 56 años	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.6 Distribución de la plantilla, por antigüedad en el Grupo	Menos de 6 meses De 6 meses a 3 años De 4 a 10 años De 11 a 25 años Más de 25 años	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.7 Altas totales en la Empresa	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.8 Distribución de altas en el último año, por categoría profesional	Categorías	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.9 Distribución de altas en el último año, por Corporate Title	Managing Director Director Vice President Assistant Vice President Associate Non-Corporate Title	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.10 Distribución de altas por tipo de contrato en el último año	Indefinido a tiempo completo Indefinido a tiempo parcial	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.11 Bajas totales en la Empresa	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.12 Bajas voluntarias	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
1.13 Distribución de candidatos presentados para selección, para su ingreso	Año antepenúltimo Año penúltimo Año anterior	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales



## 2 - Formación

2.1 Personas formadas en el último año	Personas formadas en cursos obligatorios Personas formadas a iniciativa de la Dirección (obligatoria/regulatoria) Personas formadas por iniciativa propia Personas con becas o ayudas Personas con formación en idiomas Personas formadas con reducción de jornada	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
2.2 Horas empleadas en formación en el último año	Horas empleadas en formación online Horas formación presencial, en horario laboral (100%)	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales

## 3 - Promoción

3.1 Promociones del último año categoría local	Total de personas que han ascendido de nivel por categoría	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
3.2 Promociones en el último año, por Corporate Title	Managing Director Director Vice President Assistant Vice President Associate Analyst	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
3.3 Promociones por tipo	Título corporativo Categoría local Título corporativo y categoría local Capacitación Vegetativo	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
3.4 Promociones por aumento retributivo	Promoción salarial con cambio de categoría Promoción salarial sin cambio de categoría Promoción de categoría sin cambio salarial	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales

## 4 - Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

4.1 Suspensión de contrato durante el último año (en días)	Nacimiento Cesión padre suspensión de contrato por nacimiento Reducción de jornada por lactancia	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
4.2 Permisos no retribuidos	Reducción por cuidado de los hijos Reducción por cuidado de familiares Horario continuado Excedencia por cuidado de los hijos Excedencia por cuidado de familiares Permiso por estudios	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
4.3 Personas formadas estando de suspensión de contrato por nacimiento	Nacimiento Cuidado de lactante	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales
4.4 Personas formadas estando de permiso no retribuido	Reducción por cuidado de los hijos Reducción por cuidado de familiares Excedencia por cuidado de los hijos Excedencia por cuidado de familiares Permiso por estudios	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales



4.5 Porcentaje de Bonus anual recibido estando en suspensión de contrato en relación con los dos años anteriores a la contingencia	Nacimiento	Distribuidos entre mujer y hombre con indicación de porcentaje y totales