

Acord amb el 100% de la representació sindical que amplia els compromisos del Pla d'Igualtat de 2011

CaixaBank signa un nou Pla d'Igualtat per fomentar la diversitat, potenciar la presència de dones en posicions directives i reforçar la conciliació

- **L'entitat, reconeguda en l'àmbit internacional com una de les més destacades per les seves polítiques d'igualtat, es compromet a assolir el 43% de dones en llocs de direcció l'any 2021.**
- **Així mateix, CaixaBank i la representació sindical assoleixen un Acord Laboral de desconexió digital i ús eficient del temps de treball.**
- **Amb l'objectiu de fomentar també la diversitat funcional, CaixaBank signa un acord pioner en el sector financer de Política inclusiva per a les persones amb discapacitat.**

Barcelona, 24 de gener de 2020

CaixaBank ha signat amb la representació sindical un nou **Pla d'Igualtat** que permeti a l'entitat seguir fomentant els principis d'igualtat d'oportunitats i diversitat dels equips de treball, potenciar la presència de dones en posicions directives i reforçar les mesures de conciliació de la vida personal i professional.

L'acord assolit avui actualitza i amplia l'anterior Pla d'Igualtat, signat l'any 2011, que ha contribuït a situar a l'entitat, presidida per Jordi Gual i el conseller delegat de la qual és Gonzalo Gortázar, entre les organitzacions més destacades d'Europa pel seu compromís amb la diversitat i la transparència. CaixaBank compta amb distincions com la inclusió en l'índex internacional d'Igualtat de Gènere de Bloomberg 2020 o la Certificació EFR (Empresa Familiarment Responsable) de la Fundació Másfamilia.

El nou Pla d'Igualtat incorpora una sèrie de protocols annexos que concreten l'actuació en àrees vinculades a la igualtat i a la conciliació.

Així mateix, s'han signat dos nous documents: un **Acord Laboral de desconexió digital i ús eficient del temps de treball** i una **Política inclusiva de les persones amb discapacitat**, que posiciona a CaixaBank com una entitat pionera en el foment de la igualtat d'oportunitats de professionals amb una discapacitat reconeguda.

Un nou Pla d'Igualtat per potenciar la diversitat i la conciliació

Entre els objectius del nou Pla d'Igualtat 2020 de CaixaBank, destaca el compromís d'assolir un 43% de dones en posicions directives l'any 2021. Actualment, aquest percentatge se situa en un 41,3%.

Com a principis generals del Pla, figuren la divulgació entre la plantilla del valor de la diversitat i de les polítiques d'igualtat i conciliació, així com d'una gestió eficient del temps i de les reunions i de l'ús d'un model de comunicació no sexista.

Així mateix, i tal i com ja recollia l'anterior Pla d'Igualtat (2011), s'inclourà la perspectiva de gènere en els processos de selecció, tant interns com externs, per promoure la participació del sexe menys representat, a la vegada que es fomentaran els principis de respecte i igualtat d'oportunitats. Els responsables de selecció de persones rebran formació en matèria d'igualtat de gènere.

El Pla d'Igualtat incentiva que les persones que accedeixin a llocs de direcció segueixin acompanyades a mesures de conciliació. En aquest sentit, els programes de desenvolupament directiu inclouran la perspectiva de gènere, així com formació específica en l'ús d'eines per millorar l'eficiència del temps de treball i un compromís explícit de no discriminació per motius d'absència del treballador per embaràs, baixa de paternitat o maternitat o atenció d'un nadó lactant. Aquests mateixos principis s'aplicaran també a la formació que rep tota la plantilla, que es flexibilitzarà al màxim per facilitar la conciliació i minimitzar els desplaçaments.

D'altra banda, es fomentarà el desplegament gradual del teletreball en els serveis centrals i en les direccions territorials. En el conjunt de l'entitat, es facilitarà la conciliació del temps familiar personal i laboral en les condicions de treball.

Com documents annexos al Pla d'Igualtat, destaca el protocol per a la prevenció, tracte i eliminació de l'Assetjament Sexual, Laboral i per raó de sexe, que, en línies generals, ratifica l'acord assolit amb la representació sindical en aquesta mateixa matèria l'any 2008. Igualment, el Pla incorpora protocols específics de conciliació i igualtat per a les parelles de fet.

Dret a la desconexió digital

De forma paral·lela, CaixaBank ha signat el primer Acord Laboral de desconexió digital i ús eficient del temps de treball assolit en el si de l'entitat amb la representació sindical, que limita l'ús de les noves tecnologies per garantir el respecte al descans dels empleats fora del temps de treball.

Entre les mesures recollides en aquest nou Acord Laboral, s'inclou la limitació a les comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, etc.) per motius de treball entre les 19.00 hores i les 8.00 del matí següent, així com els caps de setmana i festius. Així mateix, es reconeix el dret dels empleats a no respondre al telèfon o al correu electrònic fora d'horari de treball o durant les seves vacances.

D'altra banda, es limita l'horari de convocatòria de reunions, de manera que no es podran organitzar aquelles que finalitzin més enllà de les 18.30 hores i es convocaran amb un mínim de 48 hores d'antelació. L'Acord recull també una sèrie de bones pràctiques per promoure l'eficiència de les reunions, com l'ús preferent de videoconferències i altres eines similars en cas que hi hagi necessitat de desplaçament o la recomanació de limitar la durada a una hora com a màxim.

Política per a persones amb discapacitat

Els acords assolits avui amb la representació sindical es completen amb la signatura d'una Política inclusiva de les persones amb discapacitat, que reconeix la importància de la diversitat funcional en la formació d'equips i estableix formalment l'objectiu de fomentar la igualtat d'oportunitats de persones amb una discapacitat reconeguda oficialment.

Entre les mesures d'aquest acord, figura una avaluació específica de cada lloc de treball al que s'incorpori una persona amb discapacitat per garantir que està adaptat a les seves necessitats, així com diversos permisos i mesures perquè els empleats acollits al protocol puguin atendre qualsevol necessitat mèdica relacionada amb la seva discapacitat i puguin utilitzar a l'entorn laboral els mitjans necessaris per fer el seu treball, com a llenguatge de signes, braille, mitjans de comunicació accessibles o fins i tot, si la discapacitat el requereix, l'accés amb animals d'assistència. Així mateix, CaixaBank posarà en marxa un pla per facilitar l'accessibilitat universal als seus centres i promourà el reconeixement de les capacitats de les persones amb discapacitat.

Wengage, el compromís de CaixaBank amb la igualtat

Per a CaixaBank, el compromís amb la igualtat és un eix fonamental d'actuació. Des de l'any 2018, l'entitat compta amb un programa específic de diversitat, anomenat Wengage. És un projecte transversal desenvolupat per persones de tots els àmbits de CaixaBank basat en la meritocràcia i en la promoció en igualtat d'oportunitats, que treballa per fomentar i visualitzar la diversitat de gènere, funcional i generacional.

Wengage inclou mesures internes per fomentar la flexibilitat i la conciliació, la formació o els plans de mentoring femení, mitjançant els quals directives de l'entitat assessoren a unes altres professionals en el desenvolupament de la seva carrera professional.

En l'àmbit extern, el compromís de CaixaBank amb la diversitat inclou la promoció del debat i la conversa pública al voltant de la diversitat (jornades eWoman o CaixaBank Talks); l'organització de diferents premis i reconeixements al lideratge empresarial (Premi Dona Empresària) o a l'excel·lència acadèmica (Premis Wonnow Stem); o línies d'acció vinculades a l'esport (patrocini de la selecció femenina de bàsquet).

CaixaBank està adherida al Women's Empowerment Principles, de Nacions Unides; a l'Acord Voluntari amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat Més dones, millors empreses per a una major representativitat de la dona en posicions directives; o al Xàrter de la Diversitat, per fomentar la igualtat d'oportunitats i les mesures antidiscriminatòries.

Gràcies a aquest compromís, CaixaBank acaba de ser reconeguda per la Fundació Másfamilia amb la Certificació EFR (Empresa Familiarment Responsable) i ha estat mereixedora de diversos reconeixements, com el Premi 25 aniversari de FEDEPE (Federació Espanyola de Dones Directives, Executives, Professionals i Empresàries). Està també inclosa en l'Índex de Diversitat de Gènere EWoB.

A més, l'entitat acaba de ser inclosa per segona vegada en l'Índex d'Igualtat de Gènere de Bloomberg 2020, que reconeix a 325 empreses internacionals pioneres en el seu compromís amb la transparència en els informes sobre gènere a la feina.