

Acuerdo con el 100% de la representación sindical que amplía los compromisos del Plan de Igualdad de 2011

CaixaBank firma un nuevo Plan de Igualdad para fomentar la diversidad, potenciar la presencia de mujeres en posiciones directivas y reforzar la conciliación

- **La entidad, reconocida a nivel internacional como una de las más destacadas por sus políticas de igualdad, se compromete a alcanzar el 43% de mujeres en puestos de dirección en 2021.**
- **Asimismo, CaixaBank y la representación sindical alcanzan un Acuerdo Laboral de desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo.**
- **Con el objetivo de fomentar también la diversidad funcional, CaixaBank firma un acuerdo pionero en el sector financiero de Política inclusiva para las personas con discapacidad.**

Barcelona, 24 de enero de 2020

CaixaBank ha firmado con la representación sindical un nuevo **Plan de Igualdad** que permita a la entidad seguir fomentando los principios de igualdad de oportunidades y diversidad de los equipos de trabajo, potenciar la presencia de mujeres en posiciones directivas y reforzar las medidas de conciliación de la vida personal y profesional.

El acuerdo alcanzado hoy actualiza y amplía el anterior Plan de Igualdad, firmado en 2011, que ha contribuido a situar a la entidad, presidida por Jordi Gual y cuyo consejero delegado es Gonzalo Gortázar, entre las organizaciones más destacadas de Europa por su compromiso con la diversidad y la transparencia. CaixaBank cuenta con distinciones como la inclusión en el índice internacional de Igualdad de Género de Bloomberg 2020 o la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Másfamilia.

El nuevo Plan de Igualdad incorpora una serie de protocolos anexos que concretan la actuación en áreas vinculadas a la igualdad y a la conciliación.

Asimismo, se han firmado dos nuevos documentos: un **Acuerdo Laboral de desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo** y una **Política inclusiva de las personas con discapacidad**, que posiciona a CaixaBank como una entidad pionera en el fomento de la igualdad de oportunidades de profesionales con una discapacidad reconocida.

Un nuevo Plan de Igualdad para potenciar la diversidad y la conciliación

Entre los objetivos del nuevo Plan de Igualdad 2020 de CaixaBank, destaca el compromiso de alcanzar un 43% de mujeres en posiciones directivas en 2021. Actualmente, este porcentaje se sitúa en un 41,3%.

Como principios generales del Plan, figuran la divulgación entre la plantilla del valor de la diversidad y de las políticas de igualdad y conciliación, así como de una gestión eficiente del tiempo y de las reuniones y del uso de un modelo de comunicación no sexista.

Asimismo, y tal y como ya recogía el anterior Plan de Igualdad (2011), se incluirá la perspectiva de género en los procesos de selección, tanto internos como externos, para promover la participación del sexo menos representado, a la vez que se fomentarán los principios de respeto e igualdad de oportunidades. Los responsables de selección de personas recibirán formación en materia de igualdad de género.

El Plan de Igualdad incentiva que las personas que accedan a puestos de dirección sigan acogidas a medidas de conciliación. En ese sentido, los programas de desarrollo directivo incluirán la perspectiva de género, así como formación específica en el uso de herramientas para mejorar la eficiencia del tiempo de trabajo y un compromiso explícito de no discriminación por motivos de ausencia del trabajador por embarazo, baja de paternidad o maternidad o cuidado de un bebé lactante. Estos mismos principios se aplicarán también a la formación que recibe toda la plantilla, que se flexibilizará al máximo para facilitar la conciliación y minimizar los desplazamientos.

Por otro lado, se fomentará el despliegue gradual del teletrabajo en los servicios centrales y en las direcciones territoriales. En el conjunto de la entidad, se facilitará la conciliación del tiempo familiar personal y laboral en las condiciones de trabajo.

Como documentos anexos al Plan de Igualdad, destaca el protocolo para la prevención, trato y eliminación del Acoso Sexual, Laboral y por razón de sexo, que, en líneas generales, refrenda el acuerdo alcanzado con la representación sindical en esta misma materia en 2008. Igualmente, el Plan incorpora protocolos específicos de conciliación e igualdad para las parejas de hecho.

Derecho a la desconexión digital

De forma paralela, CaixaBank ha firmado el primer Acuerdo Laboral de desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo alcanzado en el seno de la entidad con la representación sindical, que limita el uso de las nuevas tecnologías para garantizar el respeto al descanso de los empleados fuera del tiempo de trabajo.

Entre las medidas recogidas en este nuevo Acuerdo Laboral, se incluye la limitación a las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) por motivos de trabajo entre las 19.00 horas y las 8.00 de la mañana siguiente, así como los fines de semana y festivos. Asimismo, se reconoce el derecho de los empleados a no responder al teléfono o al *e-mail* fuera de horario de trabajo o durante sus vacaciones.

Por otro lado, se limita el horario de convocatoria de reuniones, de forma que no se podrán organizar aquellas que finalicen más allá de las 18.30 horas y se convocarán con un mínimo de 48 horas de antelación. El Acuerdo recoge también una serie de buenas prácticas para promover la eficiencia de las reuniones, como el uso preferente de videoconferencias y otras herramientas similares en caso de que haya necesidad de desplazamiento o la recomendación de limitar la duración a una hora como máximo.

Política para personas con discapacidad

Los acuerdos alcanzados hoy con la representación sindical se completan con la firma de una Política inclusiva de las personas con discapacidad, que reconoce la importancia de la diversidad funcional en la formación de equipos y establece formalmente el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades de personas con una discapacidad reconocida oficialmente.

Entre las medidas de este acuerdo, figura una evaluación específica de cada puesto de trabajo al que se vaya a incorporar una persona con discapacidad para garantizar que está adaptado a sus necesidades, así como diversos permisos y medidas para que los empleados acogidos al protocolo puedan atender cualquier necesidad médica relacionada con su discapacidad y puedan utilizar en el entorno laboral los medios necesarios para realizar su trabajo, como lengua de signos, braille, medios de comunicación accesibles o incluso, si la discapacidad lo requiere, el acceso con animales de asistencia. Asimismo, CaixaBank pondrá en marcha un plan para facilitar la accesibilidad universal a sus centros y promoverá el reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad.

Wengage, el compromiso de CaixaBank con la igualdad

Para CaixaBank, el compromiso con la igualdad es un eje fundamental de actuación. Desde 2018, la entidad cuenta con un programa específico de diversidad, llamado Wengage. Es un proyecto transversal desarrollado por personas de todos los ámbitos de CaixaBank basado en la meritocracia y en la promoción en igualdad de oportunidades, que trabaja para fomentar y visualizar la diversidad de género, funcional y generacional.

Wengage incluye medidas internas para fomentar la flexibilidad y la conciliación, la formación o los planes de *mentoring* femenino, mediante los cuales directivas de la entidad asesoran a otras profesionales en el desarrollo de su carrera profesional.

En el ámbito externo, el compromiso de CaixaBank con la diversidad incluye la promoción del debate y la conversación pública en torno a la diversidad (jornadas eWoman o CaixaBank Talks); la organización de diferentes premios y reconocimientos al liderazgo empresarial (Premio Mujer Empresaria) o a la excelencia académica (Premios Wonnov Stem); o líneas de acción vinculadas al deporte (patrocinio de la selección femenina de baloncesto).

CaixaBank está adherida al Women's Empowerment Principles, de Naciones Unidas; al Acuerdo Voluntario con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Más mujeres, mejores empresas para una mayor representatividad de la mujer en posiciones directivas; o al Charter de la Diversidad, para fomentar la igualdad de oportunidades y las medidas antidiscriminatorias.

Gracias a este compromiso, CaixaBank acaba de ser reconocida por la Fundación Másfamilia con la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) y ha sido merecedora de diversos reconocimientos, como el Premio 25 aniversario de FEDEPE (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias). Está también incluida en el Índice de Diversidad de Género EWoB.

Además, la entidad acaba de ser incluida por segunda vez en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2020, que reconoce a 325 empresas internacionales pioneras en su compromiso con la transparencia en los informes sobre género en el trabajo.