

Documentación para un mejor conocimiento del Plan de Igualdad y las políticas de igualdad en "la Caixa"

1. Introducción a la Igualdad en "la Caixa" y la posición destacada de la Entidad en esta materia

"la Caixa" ha trabajado de forma histórica para evitar la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia y, desde 2004, ha estado impulsando políticas y medidas para contribuir activamente a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Entidad. Este compromiso histórico de "la Caixa" con el bienestar de su plantilla es el que ha permitido que la Entidad se haya erigido como una compañía de referencia en materia de gestión de personas, materializándose en posiciones de liderazgo en rankings como el Monitor Español de Reputación Corporativa "Merco Personas" u obteniendo reconocimientos como el de "Empresa con el trato más justo" en el estudio Best Workplaces España de 2008.

Asimismo, "la Caixa" ostenta una posición destacada en materia de igualdad y conciliación, iniciando de forma voluntaria su participación en el Programa Óptima en 2004 y obteniendo en 2006 la certificación Óptima como empresa comprometida con la igualdad de oportunidades. Siguiendo con este compromiso y voluntad de mejora, en 2010 "la Caixa" obtuvo la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr). Respecto a la Certificación efr, cabe destacar que la obtención y mantenimiento de la misma requiere que la compañía se someta a una auditoría externa de certificación y auditorías periódicas de revisión. Considerando lo anterior, el hecho de contar con el Certificado efr pone de manifiesto que la Entidad, además de contar con un amplio abanico de medidas reconocidas y ampliamente utilizadas, dispone de un sistema de mejora continua en gestión de la igualdad y la conciliación.

En cuanto a las políticas de igualdad, "la Caixa" cuenta con más de un centenar de medidas de igualdad y conciliación, muchas de las cuales resultaron pioneras en el momento de su implantación (Ej: Protocolo de igualdad de parejas de hecho y uniones estables de pareja). Asimismo, "la Caixa" participó en el grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad de la ACARL en el 2008 para obtener un borrador-guía de Plan de Igualdad para las Cajas de Ahorros, fomentando así la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a nivel sectorial.

Cabe destacar que el esfuerzo que la Entidad lleva a cabo para impulsar la igualdad de oportunidades en la organización supone una inversión anual de más de 170 millones de euros de la que se benefician más de 27.000 personas. Asimismo, debe considerarse que este importe no incluye la parte proporcional del salario de las personas que trabajan en el diseño, gestión, seguimiento y evaluación de las distintas políticas de igualdad existentes en la Entidad, ni tampoco incluye, entre otros, los importes que han sido dedicados a la contratación de servicios de asesoría externa a empresas que han participado en los proyectos de igualdad y conciliación de "la Caixa".

Por lo tanto, los más de 170 millones de euros que "la Caixa" dedica a financiar sus políticas de igualdad y conciliación, suponen una inversión media de más de 6.800 € por persona, una cifra muy superior a la que dedican otras compañías y que ratifica su compromiso con la igualdad.

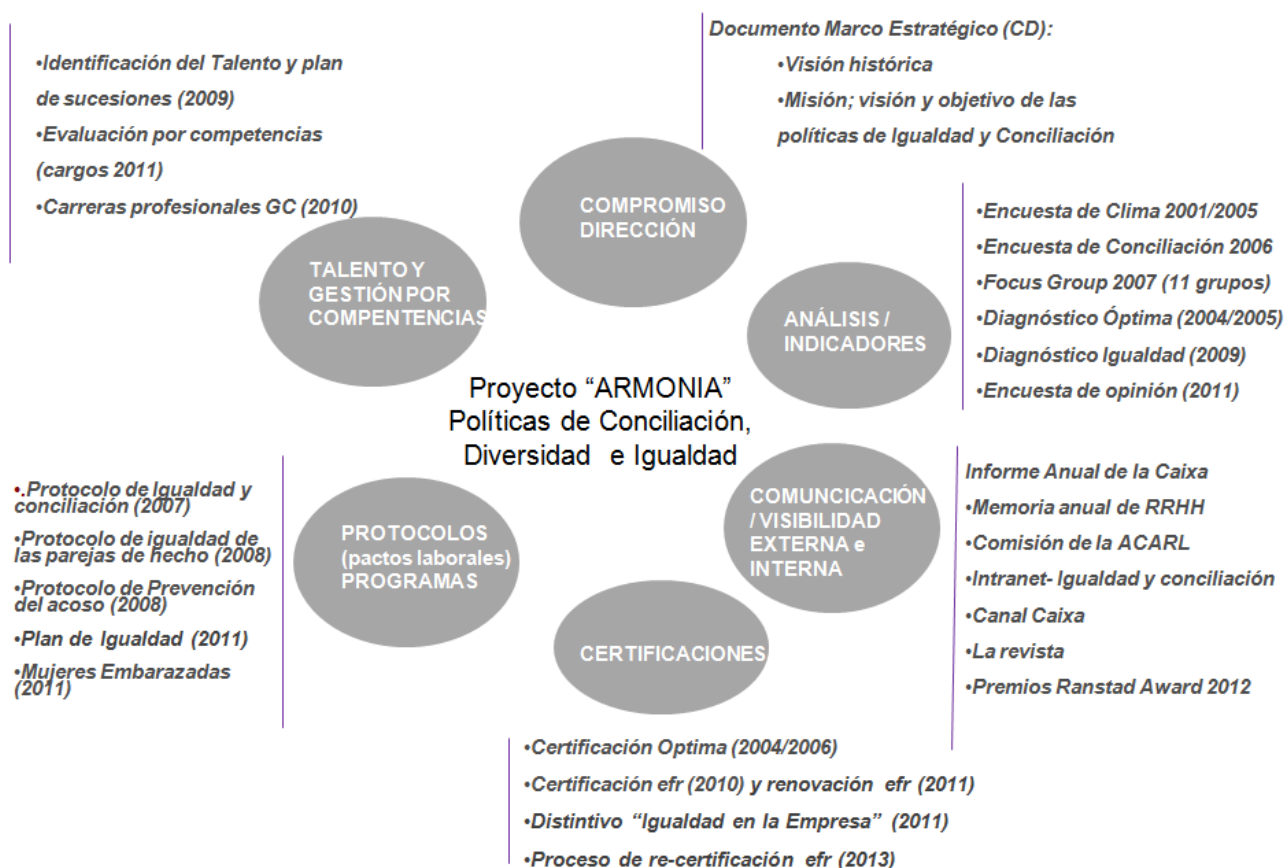
Otro de los aspectos a destacar es la inclusión de las políticas de igualdad y conciliación en el Plan Estratégico 2007-2010 de la Entidad, hecho nada común en las organizaciones y que denota la importancia que la dirección de "la Caixa" confiere a la igualdad. La igualdad de oportunidades real y efectiva se ratifica en el Plan Estratégico 2011-2014, en el que se recoge de forma expresa el compromiso y voluntad institucional de aprovechar y desarrollar todo el talento en las personas que forman parte de la Entidad, como elemento clave para conseguir los objetivos sin discriminación de ningún tipo, ni barreras directas o indirectas que pudieran impedir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Finalmente, la representatividad, así como la igualdad y no discriminación por razón de sexo en "la Caixa" es real y efectiva en todos los ámbitos de la gestión de las personas: incorporación, desarrollo y compensación. Fruto de haber consolidado acciones y políticas cuyo objetivo era cubrir las necesidades detectadas, que por su condición de mujer o por su rol social podía requerir y haciéndolas siempre extensivas a ambos sexos dada la evolución de la propia sociedad, hoy las mujeres representan un 44% del equipo directivo de la Entidad. No obstante lo anterior, "la Caixa" mantiene su voluntad de mejora continua y sigue trabajando y focalizando sus políticas y medidas para ir adaptándose a la evolución de las necesidades en nuestra sociedad y de sus profesionales.

2. Cronograma de las principales acciones en materia de Igualdad llevadas a cabo en “la Caixa”

A continuación se muestra de forma gráfica las principales acciones que “la Caixa” ha impulsado hasta la fecha en materia de igualdad y que han quedado recogidas en los distintos pactos y protocolos consensuados con la Representación Legal de los Trabajadores:

Proyectos y acciones de Igualdad y Conciliación clasificadas por ámbitos:



Cronología de las principales acciones y proyectos en materia de Igualdad y Conciliación:

