

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 31 de diciembre de 2021

Nombre de la entidad		DEUTSCHE BANK		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SSI/499/2012, de 24 de febrero (Resuelve la convocatoria de 2011)			
Año de última renovación	2021			
Descripción de la entidad	Deutsche Bank ofrece productos y servicios de banca minorista, banca de inversión, banca transaccional y gestión patrimonial y de activos a grandes compañías, gobiernos, inversores institucionales, pymes y particulares. Deutsche Bank, líder en Alemania, cuenta con un sólido posicionamiento en Europa y amplia presencia en América y Asia. En España, la entidad está presente desde hace 130 años.			
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total	
	1.185	1.095	2.280	
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	El Plan de Igualdad de Deutsche Bank España contiene cambios en los procesos y medidas en las áreas de contratación y clasificación profesional, política salarial, formación, promoción y conciliación El Plan de Igualdad incluye un Protocolo de prevención del acoso moral, sexual o por razones de sexo.			
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	Desde que se puso en marcha el Departamento de Diversidad en 2004, se han acometido numerosas acciones para promover y favorecer una cultura de inclusión en la organización. Para el desarrollo de las mujeres, en todos los programas de formación a managers se incorporan elementos de <i>inclusive leadership</i> y <i>unconscious bias</i>. Asimismo, en 2021 la entidad asumió el compromiso “35% en 2025” con el objetivo de alcanzar el 35% de presencia femenina en los títulos corporativos de Managing Director, Director y Vice President. Uno de los pilares en España es el Plan de Igualdad, suscrito en el año 2010. El Plan de Igualdad de Deutsche Bank es uno de los más completos del sector e incluye temas tanto de género como de diversidad social.			

El Plan de Igualdad contempla como objetivo que ningún género supere el 53% del total de la plantilla. Otras medidas destacables:

Teletrabajo

Deutsche Bank es consciente de la importancia del equilibrio entre vida personal y profesional de sus empleados, y ofrece la posibilidad de solicitar el teletrabajo.

A través del teletrabajo el empleado podrá trabajar desde su casa durante dos días a la semana.

Conciliación

Una de las medidas de conciliación que mejor acogida ha tenido entre los empleados, es la posibilidad de hacer un horario continuado (de 8.00 a 16.00 horas) para personas que tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años, pudiendo ser prolongada esta posibilidad hasta el inicio del curso escolar dentro del año en que cumpla esa edad. Esto, sin reducción salarial, ya que se concentran las horas de trabajo.

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.

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.

De lunes a jueves, el inicio del horario continuado tendrá, a voluntad del empleado/a y salvando las necesidades de la oficina y/o centro de trabajo, 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).

Reducciones de Jornada

El actual artículo 34 del Convenio Colectivo de Banca establece los requisitos para que los empleados y empleadas puedan solicitar una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario. A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad, dicha reducción salarial no se tendrá en cuenta para el cálculo de los importes a conceder en los préstamos regulados que, consecuentemente, no se verán reducidos.

Excedencias

Se amplía hasta una duración no superior a 3 años la posibilidad de solicitar excedencia por el empleado/a para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

También se contempla la posibilidad de una excedencia para labores humanitarias y sociales.