Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

IGUALDAD GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

IBERCAJA BANCO, S.A.
CIF:A99319030
Pza. Basilio Paraíso 2.
50008 - ZARAGOZA
Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

En Ibercaja impulsamos la diversidad y potenciamos la igualdad de oportunidades (basada en el compromiso, los resultados y el comportamiento), rechazando toda forma de discriminación.
Existe un Plan de Igualdad, del año 2010, que se está actualizando en el marco del nuevo Plan Estratégico.
Los objetivos del Plan son los siguientes:
? Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.
? Promover, adicionalmente, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la corresponsabilidad y compromiso con la Entidad, la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad entre todos los integrantes de la plantilla.
? Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización de los principios y políticas en materia de igualdad.
? Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia sexista.
? Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización, con respeto al principio de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
? Fomentar, como valor corporativo, el respeto y gestión de la diversidad del personal.
? Crear una Comisión permanente de igualdad que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y

seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación.
? Prevenir y corregir cualquier comportamiento que pudiera entrañar indicios de acoso sexual por razón de sexo, mediante el protocolo de actuación acordado al efecto.
? Consolidar el compromiso de responsabilidad social corporativa como principio rector del Banco, en una clara apuesta y respeto por el principal activo de la misma, que son las personas, la retención del talento, la búsqueda de la excelencia y la gestión de calidad.
? Promover una cultura institucional que integre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, reduzca o elimine los desequilibrios detectados, así como la prevención de posibles desequilibrios futuros.
Se definen indicadores para las siguientes áreas de actuación:
? Principios institucionales
? Selección y contratación
? Formación
? Promoción y desarrollo profesional
? Conciliación
? Retribución
? Beneficios sociales
? Acoso sexual o acoso por razones de sexo
? Comunicación
? Prevención de Riesgos Laborales
El Plan de Igualdad se encuentra disponible en la normativa interna, para asegurar la difusión entre todos los empleados.
En la normativa interna también se encuentran disponibles para todos los empleados las leyes y normas vigentes en materia de igualdad.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

El máximo órgano de dirección de la organización está comprometido con el fomento de la igualdad de oportunidades.
El Código Ético de Ibercaja Banco contiene los compromisos éticos de la entidad, entre los que se encuentra la ejemplaridad en el trato entre empleados, respeto, igualdad de trato y mismas oportunidades.
Nuestra visión es ser un banco excelente que se anticipe a las necesidades de sus grupos de interés, y dentro de las metas para conseguirlo se encuentra la de desarrollar un modelo de banca con elevada sensibilidad social.
La entidad valida anualmente el Sello como Empresa Socialmente Responsable en Aragón, en el que el Consejero Delegado se compromete a cumplir unos principios, entre los que se encuentra la aplicación efectiva de la igualdad.
Podemos añadir aquí algo del sello EFR ya presentado

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000,

SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Ibercaja está adherida al Pacto Mundial, comprometiéndose al cumplimiento de 10 principios, entre los que se encuentra la no discriminación.

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.