

Plan de igualdad de Banco Pichincha, S.A.

BANCO PICHINCHA, asumiendo el compromiso de establecer y desarrollar políticas que integrasen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en la entidad, estableció la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de BANCO PICHINCHA, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ateniendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Objetivos de nuestro Plan de Igualdad

Las medidas recogidas en nuestro Plan de Igualdad afectan a todo el personal de la plantilla de Banco Pichincha España que presten sus servicios o estén adscritos a cualquiera de sus centros de trabajo, contando con una vigencia inicial de **cuatro años** desde el momento de su firma (17 de junio de 2024).

El Plan parte de un análisis cualitativo y cuantitativo y de la negociación de medidas con la representación laboral de trabajadores de la empresa y representantes sindicales. Así, incluye un conjunto ordenado de medidas orientadas a seguir garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De esta forma, sus objetivos generales son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, fomentando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.
- Difundir una cultura organizacional que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todo Banco Pichincha España.
- Facilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar la corresponsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo manteniendo vigente y actualizando el protocolo de actuación para estos casos.
- Intentar asegurar la ausencia en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional de la plantilla, de procedimientos y políticas de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de conciencia social de la Responsabilidad Social Corporativa de Banco Pichincha, de cara a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familiares, fomentando, asimismo, el principio de igualdad de oportunidades.
- Asegurar que Banco Pichincha España cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Medidas de nuestro Plan de Igualdad

Nuestro plan de igualdad se implementó con 41 medidas definidas con plazos específicos de puesta en marcha, que serían objeto de seguimiento y evaluación, habiéndose establecido un plazo de ejecución para cada una de ellas.

En esta línea, durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, estas acciones pueden ser objeto de reorientación, mejora, corrección, intensificación o atenuación. Esto implica que es posible incorporar nuevas medidas en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Compromiso del Banco con la igualdad

- El Plan de Igualdad está disponible para todas las personas trabajadoras del Banco, y se va poniendo a su disposición el avance y modificaciones del mismo para que puedan estar al tanto.
- Se pone también en conocimiento de proveedores y *headhunters* con el fin de garantizar el respeto de este compromiso y promover que las entidades que colaboran con el Banco se adhieran a estos principios.
- Se definieron 2 agentes de igualdad que, teniendo formación específica en la materia, velan por la igualdad de trato y oportunidades, impulsan el plan y están a disposición de las personas trabajadoras para dudas y propuestas de esta materia.
- Uso progresivo de lenguaje inclusivo, promoviéndose a través de guías de lenguaje inclusivo y sensibilización, instándose a ello también a proveedores. En esta línea, se revisan el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos desde la perspectiva del lenguaje inclusivo.

Eliminación de sesgos

- Anualmente se hace un estudio de comunicaciones para que se adapten en la medida de lo posible para incluir un lenguaje y un uso de imágenes inclusivos.
- Contamos con un procedimiento de selección, promoción y contratación, basado en competencias y conocimientos, que incluye el uso de documentos con lenguaje inclusivo y de CV ciegos en las primeras fases de los procesos para garantizar la no discriminación.
- Elaboración de informes estadísticos de selección, contrataciones, promociones e infrarrepresentación de cara a poder analizar si se están respetando los principios de igualdad, teniendo especialmente en consideración los análisis de infrarrepresentación femenina en caso de candidaturas que presenten el mismo nivel de cumplimiento de los objetivos requeridos y la misma cualificación profesional. Cuando los resultados de los datos estadísticos arrojen un desequilibrio conforme a los términos legalmente establecidos en la contratación en determinados puestos de trabajo, se realizará un análisis por parte de la Dirección de la Empresa, que trasladará a la Comisión de Seguimiento para comprobación de la existencia o no de candidatos de ambos sexos y justificación del factor diferencial de ambos.
- Revisión del plan de prevención de riesgos laborales para incorporar la perspectiva de género.

Reducción de desigualdades detectadas

- Revisión de la clasificación profesional de convenio para reducir la diferencia de niveles en una misma agrupación.
- Actualización continua del Registro salarial de toda la plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada.
- Reducción de las diferencias retributivas que se detecten entre hombres y mujeres en las agrupaciones de puestos de igual valor.

Derecho a la vida personal, familiar y laboral para todos y todas

- Se procurará, siempre y cuando sea posible, que la programación de los cursos formativos se fije en horarios y modalidades que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional (*online*).
- Uso de los canales de comunicación internos de la empresa para informar y recordar a toda la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato, y excedencias, y demás derechos que contempla la legislación, incluyendo aquellas dirigidas a parejas de hecho registradas, y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por igual sin importar el sexo o identidad sexual.
- Continuar con el principio general de que el ejercicio de los derechos de conciliación no debe ser motivo de discriminación o perjuicio en ninguno de los derechos laborales ni económicos de las personas trabajadoras.
- Campañas informativas, formativas y de sensibilización, de contenidos específicamente dirigidos a los trabajadores sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas, así como sobre las medidas de conciliación existentes y de desconexión digital
- Más allá del soporte y disponibilidad continua, se remiten resúmenes como medio de guía para las personas trabajadoras que se incorporan de nuevo a la empresa después de un período de suspensión del contrato de trabajo de media y larga duración para ponerse al día con la formación y novedades generales.
- Teletrabajo durante el último trimestre del embarazo en aquellos puestos en los que sea posible, y siempre y cuando así haya sido recomendado por el servicio de prevención ajeno.

Protocolo de acoso y LGTBI

- Difusión del Protocolo de prevención del acoso a toda la plantilla, a través de acciones de comunicación y formación.
- Adaptación del protocolo de acoso al colectivo LGTBI anexo al Plan de Igualdad, en el plazo de dos meses desde la publicación en el BOE de las disposiciones que desarrollen reglamentariamente la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.