



MEMÒRIA DE
DIVERSITAT
I INCLUSIÓ
2022



3 | Nou Pla de Diversitat i Inclusió 2022-24

6 | Fites principals en diversitat i inclusió el 2022

Els nostres 4 reptes:

- | | | | |
|-----------|-------------------------|----|---|
| 7 | En
l'àmbit
intern | #1 | Consolidar la diversitat de gènere en posicions directives i predirectives i continuar impulsant el lideratge femení a l'organització |
| 11 | | #2 | Reforçar una cultura inclusiva i diversa (més enllà del gènere) i vetllar per la igualtat retributiva de totes les persones de l'entitat |
| 28 | En
l'àmbit
extern | #3 | Ser l'entitat financera de referència en diversitat i inclusió per als nostres clients/es i segments de negoci |
| 37 | | #4 | Continuar fomentant la diversitat i la igualtat d'oportunitats a la societat a través d'accions de sensibilització i aliances estratègiques |

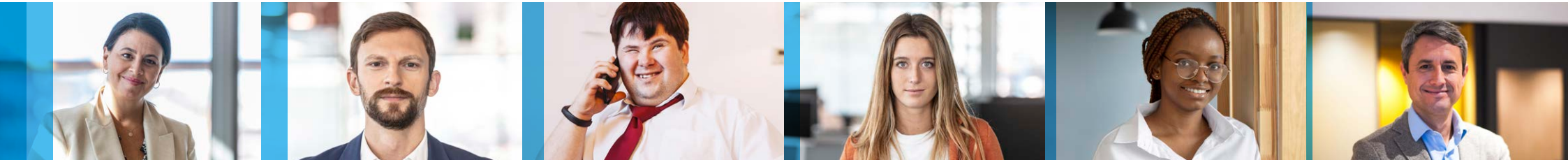
45 | Grup CaixaBank: Junts, sumem

47 | La diversitat a les direccions territorials de CaixaBank

54 | Resum d'indicadors de diversitat i inclusió 2022

Nou Pla de Diversitat i Inclusió 2022-24

Ja fa sis anys que a CaixaBank vam incorporar la **igualtat de gènere en els plans estratègics**. Vam començar organitzant tallers amb dones directives per identificar les barreres i possibilitats que havien afrontat durant la seva vida professional. Van ser elles mateixes que ens van demanar que donéssim **visibilitat a les iniciatives que es duïen a terme a l'entitat i a les dones de l'organització i la seva trajectòria**. De tot aquell procés en va sorgir el **programa Wengage**, que recull totes les iniciatives de diversitat i inclusió del Grup CaixaBank.



- » Durant tot aquest temps, hem **incrementat el percentatge de dones en posicions directives en 7,3 punts** des de l'inici del 2015, 41,8 % el 2022, gràcies al compromís de l'alta direcció amb la diversitat i la igualtat d'oportunitats.
- » Actualment, tenim un **40 % de dones al Consell d'Administració**, un dels percentatges més elevats del sector.
- » En total, hem desenvolupat **més de 45 iniciatives**, internes i externes, relacionades amb les diferents dimensions de la diversitat: de gènere, funcional, generacional o LGTBI. I, com a reconeixement al nostre compromís, hem ocupat la quarta posició en l'Índex d'Igualtat de Gènere de Bloomberg 2022. Però volem anar més enllà.

- » Amb l'objectiu de continuar sent una empresa referent per a la plantilla i continuar acompanyant les clientes i clients en el dia a dia i en el futur, és clau que l'organització sigui un **reflex de la societat diversa en què vivim**.
- » Per aquest motiu, **la diversitat i la inclusió continuen sent una prioritat estratègica per al Grup CaixaBank** i, com a resultat d'això, hem desenvolupat un **nou Pla de Diversitat i Inclusió 2022-24**, que acompanyarà el pla estratègic de CaixaBank i que pretén que el programa Wengage evolucioni i continuï fent passos decidits i establint nous reptes.

Nou Pla de Diversitat i Inclusió 2022-24

» En aquest nou pla, ens hem marcat quatre grans reptes:

- » El primer: **consolidar la diversitat de gènere en posicions directives i predirectives, posant el focus especialment en l'alta direcció.**
- » En segon lloc: **continuar fomentant una cultura inclusiva i diversa (més enllà del gènere), que vetlli per la igualtat retributiva de totes les persones de l'entitat.**
- » Com a tercer repte: **treballar per continuar sent l'entitat financera de referència en diversitat i inclusió per als nostres clients/es i acompanyar els segments de negoci amb propostes diferencials.**
- » I el nostre quart i últim repte: **continuar fomentant la diversitat i la igualtat d'oportunitats per seguir sent referents també a la societat.**

- » Tenim davant nostre tres anys plens de reptes, futurs aprenentatges i molta feina per fer. **I estem convençuts que ho farem possible gràcies a la implicació de totes les persones que formem part del Grup CaixaBank i a la inspiració que ens brinden cada dia els clients i clientes.**

Perquè allò que ens diferencia no és mai tan gran com allò que ens uneix.



Nou Pla de Diversitat i Inclusió 2022-24

- » A CaixaBank tenim **un equip de diversitat** format per la directora de Cultura i Diversitat; dues professionals a temps complet dedicades a impulsar iniciatives específiques, i 16 agents de diversitat i inclusió que s'encarreguen d'orientar les polítiques de diversitat a la xarxa comercial.
- » Igualment, també tenim el **Comitè de Diversitat**, que té com a patrocinador executiu el director general de Negoci, Juan Antonio Alcaraz, i del qual formen part altres membres del Comitè de Direcció i de l'alta direcció:
- **David López**, director de Recursos Humans i Organització.
 - **Juan Antonio Alcaraz**, director general de Negoci (patrocinador).*
 - **Matthias Bulach**, director de Comptabilitat Financera, Control i Capital.
 - **Luis Javier Blas Agüeros**, director de Mitjans.
 - **María Luisa Retamosa**, directora d'Auditoria Interna.
 - **María Luisa Martínez**, directora de Comunicació i Relacions Institucionals.
 - **Ana Díez Fontana**, directora de Negocis i Emprenedors.*
 - **Carmen Gimeno**, subdirectora general de VidaCaixa.
 - **Anna Quirós**, directora de Cultura i Desenvolupament.
- » Objectius del Comitè: » **Impulsar el canvi i posar en valor la diversitat.**
- » **Facilitar la implantació de les accions definides.**
- » **Assegurar l'avenç del projecte a través d'indicadors associats.**

*Modificacions posteriors en la composició del Comitè de Diversitat: sortida de Juan Antonio Alcaraz i Ana Díez Fontana, i entrada de Jaume Masana com a director de Negoci i Mariona Vicenç com a directora d'Innovació i Transformació Digital (2023).

CARACTERÍSTIQUES DEL COMITÈ DE DIVERSITAT

- Comitè de primer nivell**
- Assistència mínima requerida: majoria simple dels membres**
- Presència: no delegable**
- Assistència: presencial o telemàtica**
- Periodicitat de les reunions: trimestral**

Continuem avançant en el camí cap a la diversitat i la igualtat



Amb la publicació d'aquesta **Memòria de Diversitat i Inclusió**, presentem els projectes duts a terme i els avenços aconseguits durant l'**any 2022** dins del programa de diversitat Wengage. Tot plegat ens obre camí per continuar treballant en els nous reptes de diversitat i inclusió que acompanyaran el nou **Pla Estratègic 2022-24**.

2022: un any en xifres

» **57,5 %** Dones en plantilla

» **407** Professionals amb **discapacitat**

» **41,8 %** Dones en **posicions directives***
 > **43 %** És el KPI estratègic marcat com a objectiu per al 2024

» **36.089** Professionals de **4 generacions**
 Generació Z (posteriors al 1992): **2,3 %**
 Generació Y (*millennials*, nascuts/udes entre el 1982 i el 1992): **15,6 %**
 Generació X (nascuts/udes entre el 1971 i 1981): **68,4 %**
 Baby Boomer (anteriors al 1971): **13,7 %**

» **48,2 %** Dones del total de persones que han accedit a posicions directives per primera vegada

» **910** Persones de **73 nacionalitats** diferents

Fites principals en diversitat i inclusió el 2022



En el TOP5 Mundial de l'Índex d'Igualtat de Gènere de Bloomberg



III Global Mentoring Walk Madrid amb més de **200 participants**, amb Vital Voices



975 participants en la **5a edició** dels premis WONNOW a l'excel·lència femenina STEM



Més de 600 dones en programes de *mentoring* femení des del 2017, amb **promoció del 64,3 %** de les participants



6a edició del Premi Dona Empresària i **2a edició** del Premi A Dona Professional Autònoma



Nou Comitè Assessor extern de Diversitat i Inclusió que assisteix CaixaBank en les **decisiones estratègiques** en aquest àmbit



*A partir de subdirecció d'oficina A i B.



Repte intern

#1

Consolidar la diversitat de gènere en posicions directives i predirectives i continuar impulsant el lideratge femení a l'organització

Els canvis profunds només són possibles si comencen des de dins.



Nou Comitè Assessor extern de Diversitat i Inclusió

Comitè creat per rebre assessorament sobre decisions estratègiques en aquests dos àmbits. D'aquesta manera, disposem de noves perspectives a partir de les experiències i el coneixement de destacades professionals.

El **Comitè Assessor de Diversitat està format per cinc membres** i es reuneix amb una freqüència quadrimestral. Totes formen part de companyies de referència, nacionals o internacionals.

- **Koro Castellano**, directora d'Amazon Prime Video a Espanya.
- **Vanina Farber**, economista i politòloga que imparteix classes d'Innovació Social a l'escola de negocis suïssa IMD.
- **Carmina Ganyet**, directora general corporativa de Colonial.
- **Therese Jamaa**, vicepresidenta de Huawei España.
- **Teresa Sanjurjo**, directora de la Fundació Princesa d'Astúries.



Impuls a la cultura del *mentoring* a CaixaBank

Enfocat a fer que les **dones directives** de l'entitat **ajudin, assessorin i inspirin altres professionals** en el desenvolupament de la seva carrera.

» Programa de *mentoring* femení

El **mentoring a l'entitat neix el 2017**, dins del programa Wengage, per incrementar el percentatge de dones en posicions directives i transmetre la seva experiència a altres professionals. **Ha estat un èxit de participació i resultats. De fet, ha sorgit la necessitat d'impulsar-ne una nova edició a tots els territoris.**

- > Més de **600 participants**.
- > Un **62 %** de les participants han estat **promocionades**.
- > El **59,5 %** de les participants **millora** en l'evolució de **competències**.
- > Ha augmentat el nombre d'empleades que es presenten a convocatòries internes: **2,5** respecte d'**1,1** prèviament al programa.

» Calendari 2022



I. CaixaBank Castilla-la Manxa:
Juliol del 2022 - gener del 2023



II. CaixaBank Castilla i Lleó:
Juliol del 2022 - gener del 2023





Impuls a la cultura del mentoring a CaixaBank

» Programa de certificació interna en mentoring – Best in class

Hem acabat la primera edició del programa impartit conjuntament per CaixaBank i IMS-International Mentoring School. El curs es fa per mitjà de Virtaula i s'adreça a **mentors/es** amb experiència en algun programa de mentoring de l'entitat. El març del 2023 es preveu llançar-ne la 2a edició. Està en procés que el certifiqui AENOR (o una altra certificadora).



74 professionals certificats/ades



Valoració de **4,6** (sobre 5)

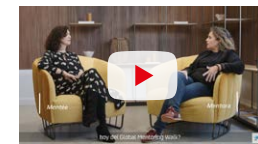


» III Global Mentoring Walk Madrid

Més de 200 participants es van sumar a aquesta caminada professional, impulsada per Vital Voices, de la qual CaixaBank és *lead sponsor* a Espanya des del 2019. La proposta té com a objectiu facilitar l'intercanvi d'experiències i consells entre persones amb una carrera consolidada i dones amb un alt potencial de desenvolupament professional. La Global Mentoring Walk **va permetre posar en contacte 100 professionals de trajectòria consolidada (mentores i mentors) amb 100 dones, mentees, que estan donant forma a la seva carrera.**



Resum de la Global Mentoring Walk



Entrevistes de la Global Mentoring Walk

Les i els participants de l'acte ocupaven posicions directives i predirectives en el Grup CaixaBank i en altres empreses col·laboradores de l'acte, com Naturgy, Merck, EY o l'AED (Associació Espanyola de Directius). Organitzades per parelles, totes les persones participants van tenir ocasió, durant la caminada, d'intercanviar experiències i oferir i rebre assessorament, suport i consells, a més de teixir una xarxa de contactes en un ambient informal.

Més de **200** participants

100 mentores i mentors

100 mentees



Impuls a la cultura del *mentoring* a CaixaBank

» Il Women Cross Mentoring amb l'AED (Associació Espanyola de Directius)

Vam organitzar la 2a edició d'aquest programa *on-line* que promou la presència de dones directives en empreses de referència a Espanya fent servir la metodologia del *mentoring*. El nostre objectiu és generar un **espai d'aprenentatge i intercanvi d'experiències entre persones de diferents empreses i sectors**.



28
empreses



118 participants,
59 parelles

» Programa de *mentoring* encreuat ClosinGap

Participem en aquest programa adreçat a dones que treballen a les organitzacions que formen part de l'aliança **ClosinGap, una plataforma de referència que analitza l'impacte econòmic**

de la desigualtat de gènere i les iniciatives per reduir-lo. La col·laboració estreta entre els sectors públic i privat per desenvolupar programes conjunts de *mentoring* permet l'intercanvi d'experiències i l'aprenentatge entre les empreses adherides.



Meritocràcia i igualtat d'oportunitats en posicions de lideratge

» **Consolidem les ternes en els processos de promoció interna:** un/a de cada tres precandidats/ates ha de ser del sexe menys representat. A més, promovem la diversitat en el Comitè de Talent i en la publicació de vacants en posicions directives.





Repte intern

#2

Reforçar una cultura inclusiva i diversa (més enllà del gènere) i vetllar per la igualtat retributiva de totes les persones de l'entitat

Només podrem fer brillar el nostre talent en espais que ens valorin genuïnament per ser qui som.



W

Rellançament del programa Wengage 2022



Hem obert el focus per ampliar la nostra visió més enllà de la igualtat de gènere tenint en compte les múltiples diversitats: funcional, generacional, cognitiva, LGTBI i cultural, entre d'altres. També hem creat un **nou portal Wengage** a l'espai de comunicació intern PeopleNow, amb un **canal de notícies i amb continguts exclusius**, destinats específicament als diferents col·lectius i diversitats.

8M
♀

DIVERSITAT DE GÈNERE

Setmana de la Igualtat 2022

Vam fer nombroses accions al voltant del **8 de març, Dia Internacional de la Dona**.

» Accions internes:

- › Incorporació al Patronat de la Fundació Diversidad (primera entitat financera d'incorporar-s'hi).
- › Xerrada CaixaBank Talks de Pilar Jericó (experta en gestió del canvi i lideratge).
- › Acció participativa en el canal intern PeopleNow: Qui t'ha inspirat per ser qui ets?
- › Notícies i reportatges a totes les direccions territorials per donar visibilitat a dones referents.

» Accions externes:

- › Actes a les oficines territorials per potenciar el lideratge femení.
- › Customització de l'All in One Madrid el 8 de març.
- › Xerrada a l'ImaginCafè i CaixaBank Talk per a clients/es.



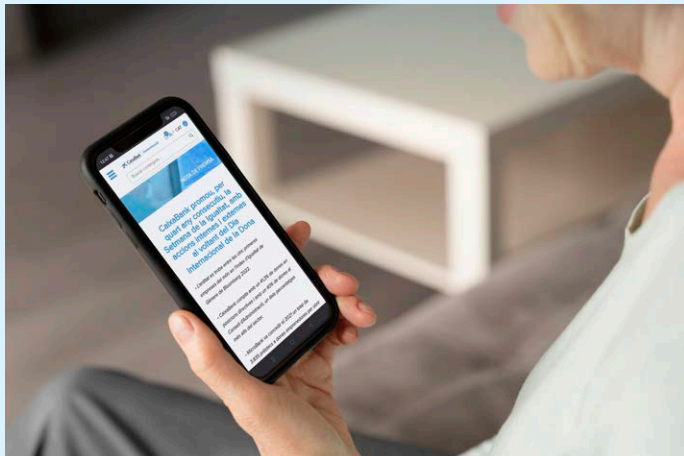


DIVERSITAT DE GÈNERE



Setmana de la Igualtat 2022

- » Més de 700 espectadors/es en els actes.
- » 1.103 espectadors/es en directe a la xerrada interna CaixaBank Talk.
- » 3.500 likes en notícies i apunts del canal PeopleNow i més de 300 missatges en comunitats.
- » 40 notícies publicades entre tots els canals.
- » En xarxes socials:
 - » 54 continguts publicats (10 % més que el mes anterior).
 - » 13,5 M d'audiència en continguts de diversitat, un 100 % més que el gener i el febrer del mateix any.



Pla d'Igualtat

- » Hem adaptat el Pla d'Igualtat de CaixaBank, signat el 2020 amb tots els sindicats, a les noves normatives

Durant el 2022 hem actualitzat el nostre pla pel que fa al registre salarial i l'auditoria salarial, d'acord amb el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, que estableix la igualtat retributiva entre dones i homes.





DIVERSITAT DE GÈNERE

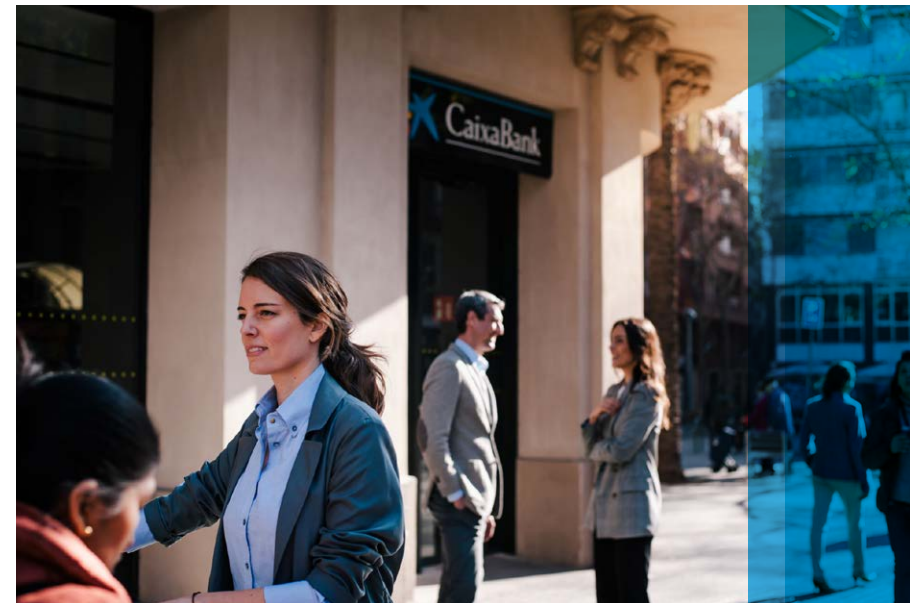


Igualtat retributiva i diversitat en els processos de Recursos Humans

- » Duem a terme una **anàlisi d'igualtat salarial** entre homes i dones per complir amb l'obligació d'adaptar el Pla d'Igualtat a la nova normativa.
- » Estudiem la **trajectòria professional per identificar diferències** entre homes i dones i plantejar accions que redueixin la bretxa de gènere.

- » **La bretxa salarial ajustada de gènere**, que permet comparar feines semblants i que es calcula comparant salaris entre empleats i empleades amb la mateixa antiguitat a l'entitat que fan la mateixa funció i que tenen el mateix nivell professional, **ha estat del 0,7 % el 2022**. El criteri de càlcul dels salaris incorpora la retribució fixa, la variable i els beneficis socials: aportacions d'estalvi i de risc al fons de pensions, ajuts econòmics d'estudis per als empleats/ades i els seus fills/es, pòlissa sanitària i altres complements extrasalarials (compensació d'àpats, rènting de vehicles, etc.).
- » **La bretxa salarial bruta** (comparativa de remuneracions que es calcula restant a la mitjana de remuneració dels homes la mitjana de remuneració de les dones i dividint el resultat per la mitjana de remuneració dels homes) **ha estat del 16,8 % el 2022**. Si aquest càlcul es fa amb la mediana de les remuneracions, la bretxa salarial bruta se situa en el 10,2 %.

- » Tot i que no cal adoptar plans d'acció si la bretxa salarial no supera el 25 %, a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat s'analitzen possibles plans d'acció que es podrien adoptar per reduir la bretxa salarial en els nivells d'agrupació de llocs de treball del mateix valor que ho requereixin.
- » Assegurem que directius i directives de CaixaBank tinguin reptes i objectius anuals vinculats a la igualtat de gènere, la diversitat i la inclusió. A més, tot el Comitè de Direcció té objectius vinculats a la millora del compromís de l'empleat/ada, per tant, vinculats al pla d'acció global per millorar aquest compromís amb accions específiques per àrees.





DIVERSITAT DE GÈNERE



Protocol per a la prevenció, tractament i eliminació de l'assetjament

» Sota el paraigua del Pla d'Igualtat, **aquest protocol regula el procés de mediació**, amb la **figura d'un mediador o mediadora extern** com a mesura addicional per resoldre conflictes. Igualment, s'hi introdueixen **garanties addicionals de confidencialitat**.



Descarrega el nostre Protocol per a la prevenció, tractament i eliminació de l'assetjament

- » El protocol de gestió de l'assetjament s'inicia quan la figura externa determina que hi ha indicis d'aquest comportament. En aquest moment, l'entitat activa un procediment intern d'investigació que involucra l'assessoria juridicolaboral, que emet una conclusió. Si la conclusió indica que hi ha hagut assetjament, el cas es trasllada al Comitè d'Incidències de l'entitat, que decideix la sanció disciplinària que s'ha d'aplicar a les persones implicades.
- » El personal de CaixaBank ha de fer un curs obligatori del Codi de Conducta en el qual s'inclou formació sobre assetjament sexual.
- » En el nostre Codi Ètic i de Conducta Empresarial es mostra una part del contingut del curs (pàgina 7). Accedeix al contingut clicant [aquí](#).





DIVERSITAT DE GÈNERE



Suport a les víctimes de violència de gènere

- » Hem elaborat i difós un recopilatori sobre els **drets laborals reconeguts** a les víctimes de violència de gènere.
- » Tenim una **nova bústia centralitzada i confidencial** perquè les empleades de CaixaBank que puguin ser víctimes de violència de gènere tinguin la possibilitat de comunicar la situació. D'aquesta manera, podem gestionar la seva sol·licitud des de l'entitat, reconèixer-los la condició i posar a la seva disposició tots els drets i mesures que hi ha legalment i internament.
- » Publiquem **continguts de sensibilització** al canal intern PeopleNow.



SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ



Formació en biaixos inconscients

- Adreçada tant a professionals de Recursos Humans com a tota la plantilla.
- » **Formació a professionals de Recursos Humans.** N'hem fet dues edicions *on-line*, formades per tres mòduls de 90 minuts cada un, per prendre consciència dels estereotips que poden afectar a l'hora de seleccionar personal, desenvolupar-se o rebre promocions dins dels equips.



76 participants

- » **Formació a tota la plantilla.** Hem iniciat un nou curs a Virtaula, la nostra plataforma d'*e-learning*, que aprofundeix en la comprensió dels biaixos inconscients, els estereotips i prejudicis o la cadena de discriminació, amb l'objectiu de prendre consciència sobre què podem fer per impulsar una organització inclusiva i igualitària.



Més de
50 participants



Valoració mitjana:
4,6



SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ



Altres accions

- » Oferim **cursos** sobre diversitat i inclusió a Virtuala i CaixaBank Talks interns.
- » Desenvolupem **campanyes de comunicació i sensibilització** a PeopleNow, la nostra intranet.



- » Vam impulsar la **Guia de comunicació igualitària**, una proposta per promoure una comunicació més empàtica i igualitària a la plantilla i cap a la clientela.
- » Difonem l'eina **gender test**, amb què qualsevol professional de CaixaBank pot validar si les campanyes de comunicació, internes i externes, estan lliures d'estereotips de gènere.

- » Hem consolidat la **Xarxa d'Agents de Diversitat i Inclusió**, que assegura que el programa Wengage arriba a tots els territoris i impregna tota la plantilla, a més d'impulsar iniciatives pròpies.
 - › 15 professionals de CaixaBank especialitzats/ades en diversitat i inclusió
 - › Referents a cada territori
 - › Reunions trimestrals

CONCILIACIÓ I FLEXIBILITAT



Certificació EFR

- » La **certificació EFR**, atorgada per la Fundació Más Familia, reconeix el nostre model de gestió per a la conciliació i la igualtat des del 2010. El 2021, vam ser la primera entitat financera espanyola d'assolir la **categoria A Excel·lent**.
- » L'any 2022 hem renovat la certificació EFR, després de superar **2 auditories**, una d'interna i una altra d'externa. **Per obtenir la renovació**, vam plantejar **2 accions específiques**:

- A** Formació *on-line* per sensibilitzar sobre el model i el rol de lideratge
- B** Escolta de la veu dels empleats i empleades





CONCILIACIÓ I FLEXIBILITAT



Certificació EFR



A Formació *on-line* per sensibilitzar sobre el model i el rol de lideratge a directors/es i professionals de Recursos Humans amb l'objectiu de fer-los partícips de la importància del rol que tenen, com a líders, per implantar el model EFR amb nivells d'excel·lència.

B Escolta de la veu dels empleats i empleades:

- » **Hem fet 8 focus groups amb 86 participants:** pares i mares, talent jove, talent sènior i professionals sense descendència. Al final de cada sessió, les i els participants completen una enquesta sobre la seva percepció de la conciliació i les mesures de flexibilitat a CaixaBank.
- » **Fem una enquesta triennal d'eficàcia de les mesures de flexibilitat** a una mostra d'empleats/ades. Amb aquesta enquesta volem conèixer en profunditat l'ús i nivell de satisfacció de la plantilla respecte d'aquestes mesures.



290 persones
han respost l'enquesta

- » **El 100 % de l'oferta de flexibilitat ha rebut una valoració positiva.**
- » El 72 % de l'oferta de flexibilitat satisfà de manera òptima les necessitats personals/professionals de les persones enquestades.
- » El 46 % de l'oferta de flexibilitat és coneguda de manera òptima (percentatge de favorabilitat > 60 %).

Orientació estratègica:

La nostra **orientació estratègica** respecte de la certificació EFR persegueix:

- » Potenciar el talent, la diversitat i la meritocràcia.
- » Definir i desplegar la millor proposta de valor per a la plantilla.
- » Promoure els atributs d'agilitat i col·laboració.
- » Fomentar un lideratge facilitador del benestar de les persones.
- » Assegurar un alt compromís i satisfacció de les persones.



CONCILIACIÓ I FLEXIBILITAT



Certificació EFR

» Ampli ventall de mesures recollides en un catàleg

Actualment, disposem d'un total de **156 mesures de flexibilitat i benestar** que emmarquem dins del model EFR, de les quals n'hi ha **148 per sobre del conveni col·lectiu**. Totes estan recollides en un catàleg publicat i difós al canal intern PeopleNow, dins del portal Wengage.

Distribució de mesures per categoria	Nre.
Qualitat de la feina	46
Flexibilitat temporal i espacial	19
Suport a la família	39
Desenvolupament personal i professional	20
Igualtat d'oportunitats	32
TOTAL EFR	148
Total Conveni	8
Total mesures de conciliació	156

» Invertim en conciliació

Any rere any, per continuar mantenint la certificació EFR, calculem 12 indicadors relacionats amb benestar, flexibilitat i igualtat. A més, també presentem la nostra inversió en conciliació.* Durant l'any 2021, l'indicador va suposar un 13 % respecte de la massa salarial, fet que ens reafirma com una empresa EFR amb nivell d'excel·lència.

*Aquest percentatge es calcula a partir de la inversió efectuada en la gestió i oferta de la conciliació (pòlissa d'assistència sanitària, ajuda per a estudis, pla de pensions, complement per maternitat/paternitat) entre el total de la massa salarial bruta, excloent-ne les assegurances socials.

» Hem renovat el compromís amb la iniciativa EFR i ens comprometem a continuar avançant en:

- » El nou model de cultura i lideratge.
- » Les noves formes de treballar la diversitat, la inclusió i la sostenibilitat.
- » El model de desenvolupament de persones.
- » L'experiència d'empleat/ada.
- » La sensibilització del model EFR, especialment entre els/les mànagers.
- » El coneixement de les mesures de flexibilitat entre tota la plantilla.
- » L'extensió del model EFR a la cadena de valor.

Les mesures que garanteixen la igualtat d'oportunitats, contribueixen a l'equitat de gènere i faciliten la conciliació estan recollides en el **Protocol de Conciliació annex al Pla d'Igualtat**.

Aquest pla es va negociar i pactar amb el 100 % de la representació legal dels treballadors el gener del 2020, i s'ha actualitzat el febrer del 2023. Tota la plantilla en pot consultar les mesures a la intranet corporativa.





CONCILIACIÓ I FLEXIBILITAT



Pla d'acompanyament a famílies

» Obertura de sales de lactància en edificis corporatius.

Al centre corporatiu de Barcelona i al HUB d'Innovació de la mateixa ciutat, hem habilitat una nova sala de lactància materna. A Madrid, també disposem de dues sales de les mateixes característiques.



4 sales de lactància

» **Nou taller *on-line* Benvinguts, pares i mares!** dins del programa Som Saludables. Creat per acompanyar professionals que es reincorporen a l'entorn laboral després d'un permís de naixement, adopció o acollida.

» **Campanya per cada naixement dins de la plantilla.**

Quan Recursos Humans rep la notificació del naixement de la criatura d'un empleat/ada, li envia una canastreta de regal, amb detalls per al nadó i un recordatori dels beneficis que es poden tenir associats a la maternitat i paternitat.





DIVERSITAT FUNCIONAL



Nou pla 2022-24

» **Volem continuar avançant** per fer que tothom tingui les mateixes oportunitats i pugui desenvolupar el seu talent dins de la nostra organització, i també volem continuar promovent allò que ens uneix i sensibilitzant sobre el respecte a les diferències. Per aquest motiu, el 2022 hem dissenyat un nou Pla de Diversitat Funcional enfocat a la integració i suport d'empleats i empleades amb discapacitat i a la sensibilització de tota l'organització.

» Les nostres accions s'engloben en tres grans objectius:

- ① **Incloem i integrem les persones amb discapacitat**
- ② **Fomentem la igualtat d'oportunitats**
- ③ **Sensibilitzem tota l'organització**

Política inclusiva de les persones amb discapacitat, una iniciativa pionera en el sector bancari.

Impulsada des del 2020, aquesta política implica:

- » **Compromisos per fer que cada any** hi hagi més persones amb discapacitat a l'entitat, per fomentar l'ocupació i la inclusió.
- » **Mesures com ara:**
 - > **Adaptació del lloc de treball a la persona.**
 - > **Un dia de permís retribuït per atendre necessitats mèdiques.**
 - > **Servei gratuït d'assessorament per a tràmits legals.**

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA



No-discriminació



Foment d'actituds receptives



Lluita contra els estereotips i els prejudicis



Reconeixement de les capacitats, mèrits i habilitats



Inclusió



Accessibilitat



DIVERSITAT FUNCIONAL



Nou pla 2022-24

1 Inclouem i integrem les persones amb discapacitat

- » **Vam analitzar la situació actual de la discapacitat a l'entitat.** Vam organitzar un *focus group* amb professionals de Recursos Humans de tot l'àmbit territorial i amb l'equip de selecció, a més de fer entrevistes en profunditat a empleats/ades amb discapacitat i a mànagers que tenen a càrrec seu col·laboradors/es amb diversitat funcional.
- » **Vam recollir les conclusions en un informe.** Després de la fase d'anàlisi, vam determinar el grau de maduresa de CaixaBank amb relació a la discapacitat i vam proposar diferents àrees de millora amb un impacte positiu en l'experiència d'empleat/ada de les persones amb discapacitat.
- » **Impulsem el Pla Aflora acompanyats de l'organització Alares Social.** Promovem una campanya interna perquè aflorin els i les empleades amb discapacitat i sensibilitzem tota l'organització en termes d'inclusió i diversitat.



- » 407 casos de discapacitat reconeguts.
- » 2 casos aflorats el 2022.

2 Fomentem la igualtat d'oportunitats

- » **Promovem el Pla Família al costat de la Fundació Adecco.** Es tracta d'un programa d'atenció, orientació i intervenció per a filles i fills d'empleats i empleades amb una discapacitat igual o superior al 33 %. El Pla Família està destinat a fomentar competències i habilitats per millorar l'autonomia personal, com també atorgar més possibilitats d'ocupació en el futur.



271 beneficiaris/àries



FUNDACIÓN ADECCO

- » **Hem incorporat dos professionals amb TEA** (trastorn de l'espectre autista) a l'equip de Control de Servei i Qualitat IT (Àrea de Mitjans) per a projectes de revisió de *software* a través de SPECIALISTERNE.

SPECIALISTERNE



Passion for details





DIVERSITAT FUNCIONAL



Nou pla 2022-24

3 Sensibilitzem tota l'organització

A partir de:

- » **Nou servei d'orientació i assessorament sobre discapacitat i dependència** per als empleats/ades i la família. Amb la col·laboració d'Alares Social, acompanyem i assessorem el personal en qualsevol situació o realitat vinculada a la diversitat funcional a través d'un servei anònim i gratuït.
- » **Nova formació Diversitat, discapacitat i tracte adequat a Virtaula.** Curs *on-line* voluntari, proporcionat per la Fundació Adecco, per conèixer sense estereotips ni biaixos la realitat de les persones amb discapacitat i la riquesa que aporten a les empreses i la societat.
- » **Comunicacions recurrents a PeopleNow,** com la celebració del Dia Internacional de la Discapacitat i altres continguts amb famílies protagonistes del Pla Família a PeopleNow.





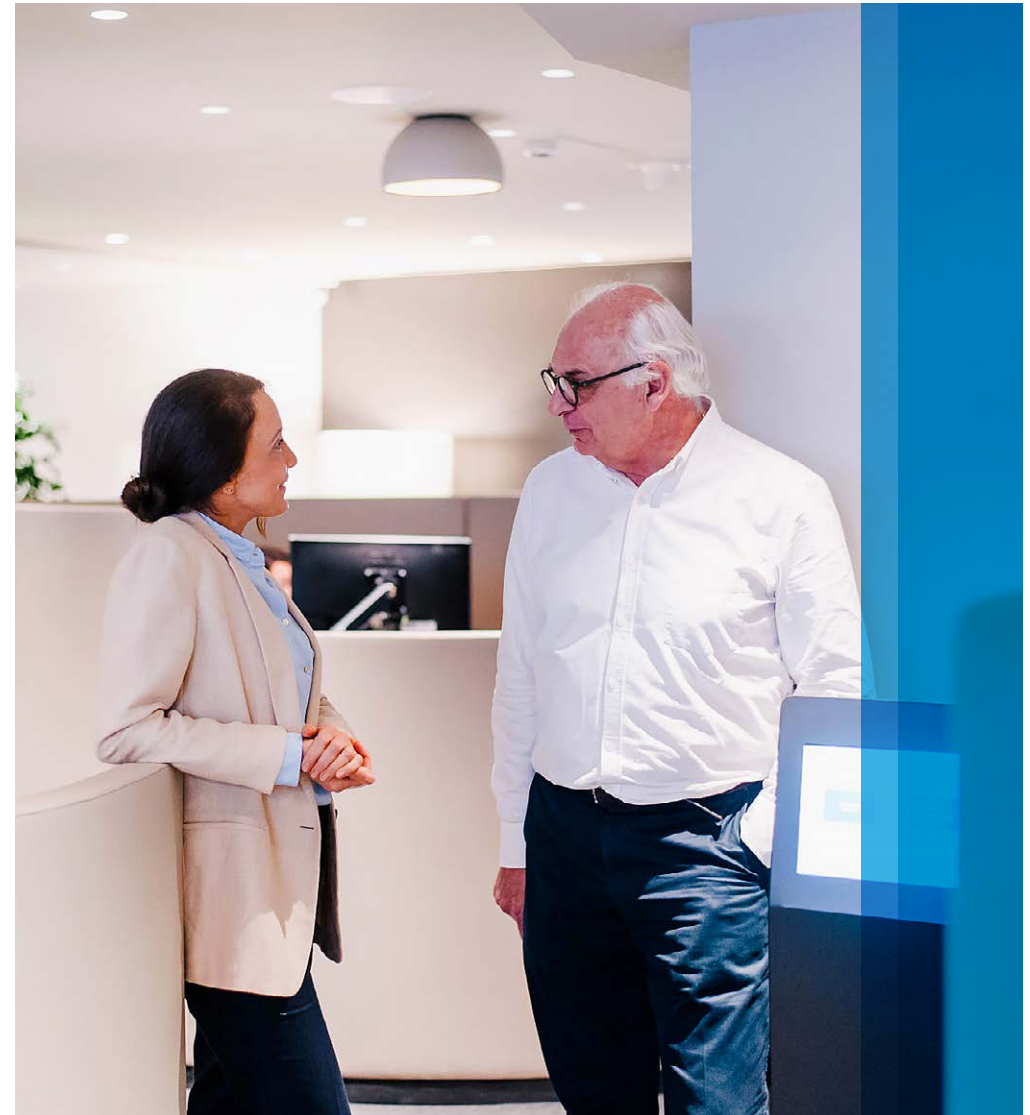
DIVERSITAT GENERACIONAL



Objectius

Cada generació aporta diferents aprenentatges, coneixements i intuïcions. Per aquest motiu, treballem internament per crear equips mixtos i **impulsar el valor de la diversitat generacional**. I, concretament, treballem a partir d'un programa que neix del diagnòstic de situació de l'entitat, amb el qual analitzem l'evolució demogràfica i l'impacte en els indicadors estructurals.

- » Els **objectius del programa de diversitat generacional** són els següents:
 - › Integrar la diversitat generacional en l'estratègia corporativa i l'experiència d'empleat/ada.
 - › Anticipar-se a la problemàtica derivada de l'envelliment de la plantilla.
 - › Identificar accions que millorin la convivència de les diferents generacions a l'organització.
 - › Aprofitar el coneixement de cada generació per potenciar i acompanyar l'estratègia de l'entitat.





DIVERSITAT GENERACIONAL



Les nostres iniciatives per incentivar la diversitat generacional

- » **Programa Som Saludables** amb visió generacional, que incorpora continguts i articles d'interès, tallers, webinaris, reptes i rutines saludables.
- » **Pla de formació continuada** i envelliment saludable, per promoure l'ocupabilitat de tothom durant tota la trajectòria professional.
- » **Sensibilització a tothom** per mitjà de contingut específic en diversitat i inclusió i de trets inconscients per combatre els prejudicis i eliminar les etiquetes que s'han imposat a cada generació.



A CaixaBank som socis col·laboradors de l'**Observatori GT (Generación & Talento)** i, per això, vam participar l'abril del 2022 en l'estudi de l'autopercepció sobre la salut i benestar a la feina de les diferents generacions, també orientat a desenvolupar la salut positiva en l'àmbit laboral.

ObservatorioGT
Generación y Talento



DIVERSITAT LGTBI



El nostre enfocament

A CaixaBank impulsem la diversitat LGTBI perquè considerem que és imprescindible poder ser un/a mateix/a tant a la vida privada com a la professional. I perquè creiem que, quan les persones es poden mostrar tal com són, el seu talent dins d'una organització floreix, poden obtenir més benestar i sentir més compromís i orgull de pertinença.

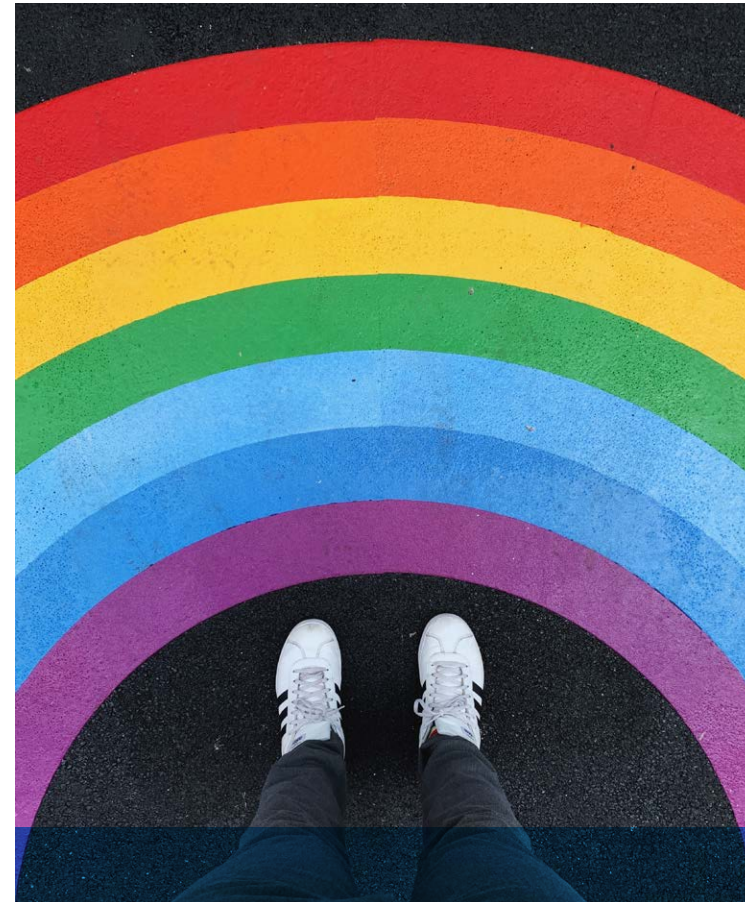
Per tots aquests motius, durant el 2022 hem impulsat les accions següents per continuar aprofundint en la diversitat LGTBI:

- » Ens hem **adherit a REDI (Xarxa Empresarial per la Diversitat i Inclusió LGTBI)**. Associar-nos a REDI vol dir comprometre'ns amb la missió de valorar el talent sense que importi la identitat, expressió de gènere i orientació sexual. D'aquesta manera, contribuïm a crear societats més respectuoses i a fomentar una cultura inclusiva amb el col·lectiu LGTBI, perquè tot el nostre personal es pugui mostrar tal com és i desenvolupar al màxim el seu potencial.



RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

- » Vam fer una **sessió de treball amb REDI** per dissenyar el full de ruta per al nostre impuls de la diversitat LGTBI.
- » Hem publicat **notícies** a PeopleNow per donar a conèixer l'adhesió a REDI, per celebrar el Dia Internacional de l'Orgull LGTBI i per reforçar el nostre compromís amb la comunitat LGTBI.



- » Vam assistir a l'**acte** organitzat per l'ambaixada britànica a Madrid per **celebrar el 50è aniversari del primer Gay Pride** de Londres.
- » Des de l'any 2020, estem **adherits als estàndards de conducta de les Nacions Unides** per frenar la discriminació del col·lectiu LGTBI (Global LGTBI Standards for Business).



Certificacions i índexs

Per tota aquesta tasca en matèria de diversitat, CaixaBank ha estat reconegut amb les certificacions i els índexs següents:



- » Per cinquè any consecutiu, CaixaBank figura en el **Bloomberg Gender Equality Index**, l'índex internacional que reconeix l'esforç en transparència i per assolir que les dones avancin en el món empresarial. Estem posicionats entre les cinc primeres empreses del món.



- » Hem renovat, per dotzè any consecutiu, el **Certificat Empresa Flexible i Responsable (EFR)** mantenint-nos en el nivell d'excel·lència A. Aquest certificat l'atorga la Fundació Más Familia en reconeixement al foment de l'equilibri entre empresa, feina i família, gràcies a polítiques i mesures que ho avalin.



- » Hem renovat el **Distintiu d'Igualtat a l'Empresa** que atorga l'Institut de les Dones. Es tracta d'una marca d'excel·lència que atorga el Ministeri d'Igualtat a empreses i altres entitats que destaquin en el desenvolupament de polítiques d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, mitjançant la implantació de plans i mesures d'igualtat.





Repte extern

#3

Ser l'entitat financera de referència en diversitat i inclusió per als clients/es i segments de negoci

Abraçar la inclusió ens permet entendre i brindar les solucions per a les persones i el món d'avui.



CaixaBank Empreses

Redoblem esforços per reconèixer el talent d'empresàries líders.

» Premi Dona Empresària CaixaBank

El 2022 hem celebrat la 6a edició d'aquests premis que reconeixen el talent i l'excel·lència professional de 14 empresàries a Espanya **referents per trajectòria, visió estratègica, capacitat d'innovació i lideratge transformador**. En fomentem la visibilitat i la participació en xarxes nacionals i internacionals (IWEC).



84 guanyadores territorials del 2017 al 2022

» Primer acte presencial de la Comunitat Premi Dona Empresària CaixaBank

Després de la trobada amb les guanyadores de la 6a edició dels premis, vam celebrar el fòrum **Women's Leadership, la primera trobada presencial de la Comunitat Dona Empresària de CaixaBank**. Aquesta comunitat, creada el 2020, és una xarxa virtual que agrupa les guanyadores de totes les edicions dels premis a Espanya i serveix de plataforma i punt de trobada per intercanviar coneixements, idees i experiències entre les directives premiades.



Més de **40** guanyadores participants

» IWEC Madrid 2022



La 15a IWEC Annual Conference va tenir lloc del 13 al 15 de novembre de 2022 a Madrid, amb el títol "Connecting Women Businesses Globally: The Transformational Power of Women in Business". Es tracta d'un esdeveniment anual i internacional que **reuneix dones emprenedores de tot el món amb l'objectiu d'incrementar la visibilitat, credibilitat i responsabilitat de la dona empresària** en el desenvolupament de l'economia global del segle XXI. CaixaBank n'és *founding sponsor* juntament amb IESE.



Negocis

» Premi A Dona Professional Autònoma

Segona edició d'aquests premis que reconeixen el lideratge i el talent de dones professionals autònomes espanyoles.

La guanyadora nacional va ser **Milagros Cabral, fundadora de Mariquita Trasquilá**, empresa del sector de la moda dedicada a la confecció de vestits de festa a uns preus assequibles. Seleccionada per la Direcció Territorial d'Andalusia Occidental i Extremadura.



14 guanyadores regionals
i 1 guanyadora nacional



1.023 candidates

» Estudi sobre la contribució de les dones a l'economia espanyola

Hem finançat l'estudi quantitatiu de PIMEC (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya) en col·laboració amb la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales de la Universitat de Santiago de Compostel·la i amb CaixaBank Research. L'estudi analitza, des de la perspectiva de gènere, l'aportació de les dones en totes les dimensions socioeconòmiques, amb l'objectiu de reconèixer-ne el valor actual i futur. L'estudi sorgeix de la necessitat de **desenvolupar eines de caràcter quantitatiu que facilitin la gestió equilibrada i igualitària de les polítiques socioeconòmiques**, sobretot en un context d'aplicació de plans finançats amb fons europeus Next Generation, que garanteixin un repartiment equitatiu en matèria de gènere.





AgroBank, amb la dona rural

» Impulsem l'empoderament de les dones en un sector amb una gran desigualtat

» Hem renovat l'adhesió a aliances estratègiques amb les **associacions principals** que donen suport a la dona en l'àmbit rural: FADEMUR (Federació d'Associacions de Dones Rurals), AFAMMER (Associació de Famílies i Dones Rurals) i Cooperatives Agroalimentàries d'Espanya.

AgroBank

» Llançem la **3a convocatòria del Premi Càtedra AgroBank**, que premia el millor treball de final de màster de dones (Universitat de Castella-la Manxa).

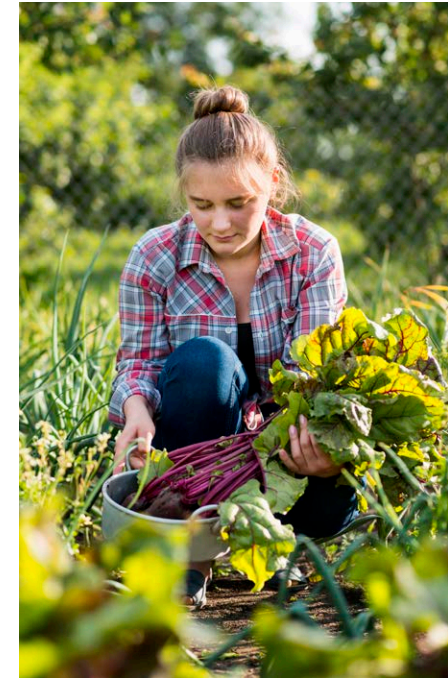
» Hem tingut **presència en actes del sector**: Jornades del Medi Rural i Premis d'Excel·lència a la innovació de dones rurals.

» **Ens hem adherit a CloSinGap. Women for a Healthy Economy**, la plataforma de referència en l'anàlisi del cost econòmic i social de les bretxes de gènere i de l'impacte de les iniciatives per reduir-lo. Aquest clúster treballa en estreta col·laboració amb els sectors públic i privat per desenvolupar programes conjunts de *mentoring* i intercanviar experiències entre les empreses adherides. A CaixaBank hem dut a terme i liderat l'informe del clúster **Bretxa de gènere en el medi rural**, en col·laboració amb Analistas Financieros Internacionales (AFI), sobre el cost d'oportunitat de la bretxa de gènere en el medi rural.

» Hem impulsat la **nova Càtedra AFAMMER**, Confederació de Federacions i Associacions de Famílies i Dones del Medi Rural, de la Universitat de Castella-la Manxa. Amb aquesta càtedra volem **crear un fòrum de recerca pluridisciplinària permanent** que permeti obtenir resultats d'interès en l'àmbit dels estudis de gènere, l'àmbit rural i el desenvolupament econòmic. A més, la càtedra pretén fer divulgació dels resultats obtinguts i d'activitats que promoguin la igualtat i les aportacions de les dones a la societat, especialment en l'àmbit rural.

» Col·laborem amb el MAPA (Ministeri de Pesca, Agricultura i Alimentació) per oferir **microcrèdits a emprenedores**.

» Obrim una **convocatòria social destinada a l'àmbit rural**, conjuntament amb la Fundació "la Caixa" i dotada amb 1 milió d'euros, per millorar les condicions de vida i generar oportunitats per a les dones i els joves.





Pla de Diversitat i Inclusió amb enfocament a clients/es i xarxa comercial

Hem analitzat i adaptat la proposta de valor per a clientes i clients i la relació que hi mantenim, de manera que sigui al més diversa i inclusiva possible. En aquest sentit, desenvolupem accions per adaptar els processos d'atenció i funcionament comercial, a més de donar a conèixer a la clientela el compromís i la trajectòria de CaixaBank.

» CaixaBank Sèniors

Destaquem aquesta proposta orientada al col·lectiu sènior, al qual oferim un model de relació basat en avantatges financers i serveis de valor afegit.

» **Creem la figura del Gestor o Gestora Sènior**, persones compromeses amb l'atenció i el servei al col·lectiu, formades específicament en gerontologia, productes i model relacional, amb un doble objectiu de rendibilitat i *engagement*. Fan la gestió integral d'una cartera de clients/es i els acompanyen en l'operativa diària capacitant-los en l'ús d'eines adequades per fomentar-ne l'autonomia. També acompanyen les persones que no s'han adaptat al procés de transformació digital bancària. Reben una formació que combina una part teòrica, sota el guiatge de professionals amb especialització en atenció a la gent gran, amb sessions participatives en què els gestors i gestores mateixes comparteixen experiències i pràctiques.

Premios

Generación

Observatorio Generación & Talento

» Per la implantació d'aquesta figura hem rebut el **Premi Generación**, en la categoria Inside Company, que atorga l'Observatori Generación & Talento. Aquests guardons reconeixen les bones pràctiques en la sensibilització i gestió de la diversitat generacional a les organitzacions.



Sèniors





Pla de Diversitat i Inclusió amb enfocament a clients/es i xarxa comercial

» CaixaBank Sèniors

- › Oferim un **ecosistema de serveis més enllà de l'àmbit financer**, amb productes específics i serveis que s'adapten a qualsevol moment de la vida d'aquest sector de públic.
- › **Millorem l'experiència del client/a sènior**: desenvolupem i implantem mesures que tant a l'oficina com per altres canals puguin millorar l'experiència d'aquest col·lectiu amb el banc.
- › CaixaBank Sèniors té **presència en mitjans**, i també en els principals **fòrums d'opinió** sobre el segment: Fòrum Economia Sènior, categoria pròpia a EXXI i Càtedra Longevity Institute UB.
- › Hem reforçat el nostre compromís amb aquest sector de clients a través de la **signatura del Protocol d'Inclusió Financera de la Gent Gran (23-2-2022)**.
- › Hem estat **la primera entitat financera a obtenir certificació d'AENOR d'Organització Compromesa amb la Gent Gran**.



	2.000 professionals especialitzats/ades amb dedicació exclusiva		Horari de caixa sense restriccions
	Reforç de 1.350 persones a les oficines per a atenció personal		Acompanyament personal en l'ús de caixers
	Caixers d'ús fàcil i adaptats per a llibretes		Avançament del pagament mensual de les pensions al dia 24
	Més de 3.000 sessions formatives presencials		Atenció personal per telèfon i WhatsApp
	La xarxa d'oficines i caixers més extensa a Espanya (més de 2.200 municipis)		No abandonem poblacions i ampliem el servei d'oficines mòbils (actualment, en 426 municipis)



Proposta de valor per a clients/es amb discapacitat

Creem iniciatives que millorin l'experiència i l'accessibilitat dels clients/es amb diversitat funcional.

- › **Atenent-ne les múltiples realitats**
- › **Investigant i coneixent-ne les experiències i necessitats**
- › **Desenvolupant solucions centrades en el client/a**

Per aconseguir-ho, hem desenvolupat les accions innovadores següents:

- › **Oficines de CaixaBank accessibles** per a persones amb diversitat funcional. Ja és una realitat l'accessibilitat de les oficines de CaixaBank 24 hores, adaptades amb rampes d'accés o elevadors. També ho és el model d'accessibilitat basat en el programa Apsis4All, que permet superar barreres als caixers automàtics.
- › **Pàgina web** amb nivell d'accessibilitat AA (conformat amb les Directrius d'Accessibilitat per al Contingut Web).
- › **Nou projecte** per millorar l'**atenció dels clients/es amb discapacitat auditiva**. Volem conèixer quines necessitats i expectatives tenen i l'ús que fan de la banca (presencial i digital) per assegurar-ne la inclusió i millorar la interacció que hi mantenim, la seva experiència i els recursos a disposició dels gestors i gestores.





Proposta de valor per a clients/es amb discapacitat

» **Pack Braille: una experiència accessible per a tots els nostres clients i clientes**

Som la primera entitat financera a Espanya que ofereix el procés complet de contractació d'una targeta de manera accessible. Després de concloure amb èxit un projecte pilot iniciat el maig del 2022, en col·laboració amb la Fundació ONCE i juntament amb CaixaBank Payments & Consumer, qualsevol targeta de CaixaBank (crèdit, dèbit i prepagament) ja es pot contractar en codi de lectoescriptura Braille. Qualsevol client/a que vulgui tenir una targeta adaptada al sistema Braille pot demanar el *pack* en qualsevol oficina.

Aquest llançament ha suposat adaptar tot el procés, des de la contractació fins a l'activació de les targetes, perquè no calgui l'ajuda de terceres persones i es pugui fer amb totes les garanties de confidencialitat i privacitat, de manera autònoma i sense haver de compartir dades sensibles. El client/a rep el *pack*, format per dues targetes, amb una carta de benvinguda en braille i en tinta amb les instruccions d'ús i activació.

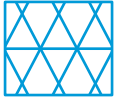
El *pack* consisteix en dues targetes:

- > **Targeta financera** estampada en braille per fer pagaments en establiments comercials físics i caixers. Permet diverses opcions d'activació accessible i disposa del menú guiat per veu (2222) als caixers.
- > **Targeta eCommerce** que recull en sistema Braille les dades necessàries per fer qualsevol transacció *on-line*, com el PAN, la data de caducitat i la CVV.



El nostre compromís amb l'accessibilitat

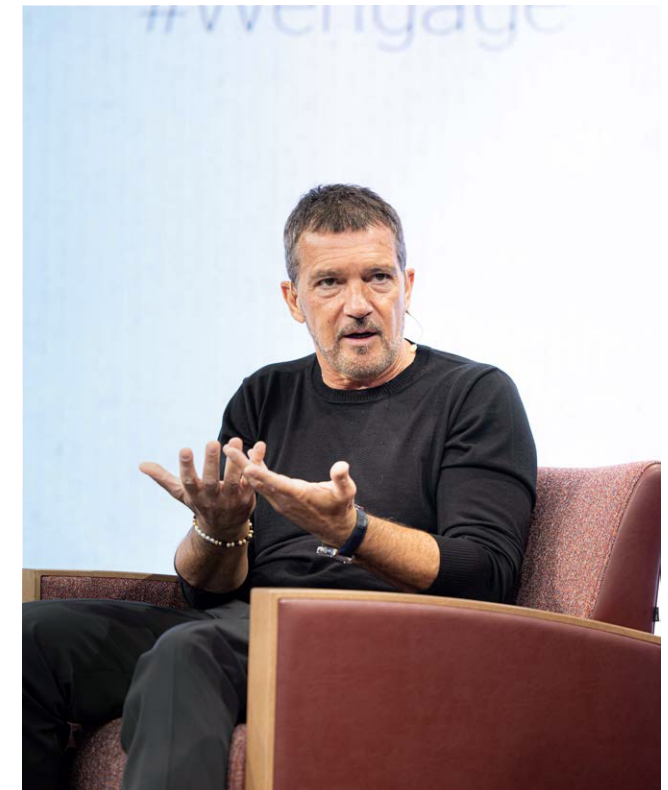
El llançament de la targeta en sistema Braille suposa un pas endavant per ser una banca inclusiva i accessible per a tothom. Oferim als clients/es el màxim nombre possible de canals d'accés als productes i serveis i treballem perquè puguin fer servir aquests canals el màxim nombre possible de persones.



Actes sobre diversitat a l'All in One Madrid

» Trobada amb Antonio Banderas "La diversitat en un nou món"

Vam fer aquest acte a l'All in One Madrid per reflexionar sobre el paper de la diversitat, especialment de les dones, en el present i el futur de la nostra societat (acte emmarcat dins de CaixaBank Experience).





Repte extern

#4



Continuar fomentant la diversitat i la igualtat d'oportunitats a la societat a través d'accions de sensibilització i aliances estratègiques

***Compartim un mateix horitzó:
assegurar la inclusió de tothom
i un impacte positiu a la societat.***

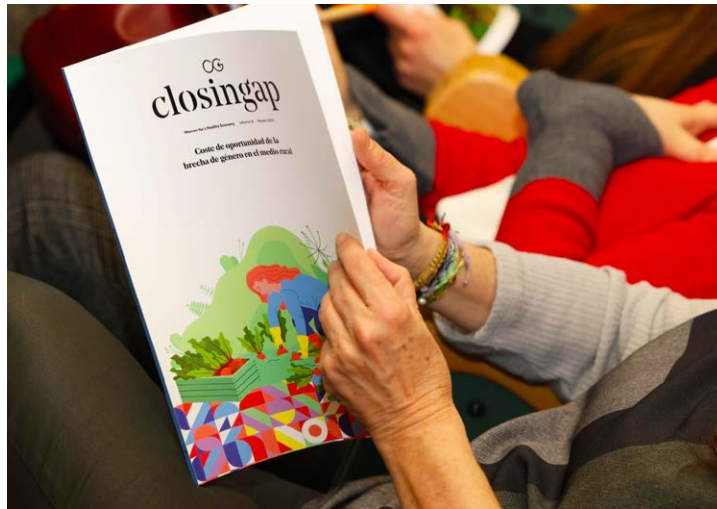


Iniciatives de lideratge, empenedoria i negoci

» Alianza ClosinGap

Participem en aquest clúster que analitza les oportunitats econòmiques i socials de les bretxes de gènere i que inclou 12 grans organitzacions empresarials: Merck, MAPFRE, Repsol, Meliá Hotels International, Grup BMW, Mahou San Miguel i Solán de Cabras, PriceWaterhouseCoopers, CaixaBank, el Grup Social ONCE, KREAB, la Fundació CEOE i Telefónica.

- » Hem fet i presentat **la nostra part de l'estudi sobre bretxa de gènere en el sector rural**.



- » Vam celebrar el **4t aniversari de ClosinGap** en la trobada anual IV Economic Equality Summit. En aquest espai de debat i reflexió sobre el talent femení com a palanca de creixement econòmic, també vam lliurar els Premis ClosinGap.

» WIB. Women in Banking

Formem part activa d'aquesta iniciativa promoguda per diverses xarxes de dones en l'àmbit de la banca, que busca impulsar l'equitat, la diversitat i la inclusió de gènere per superar les barreres que limiten la participació de les dones. WIB té la participació de **16 entitats financeres** i el suport de l'Associació Espanyola de Banca (AEB). Té el propòsit de liderar i impulsar el canvi conscienciant sobre el valor de la dona en els llocs de decisió de la banca a Espanya.



» I a més:

- » Atorguem els **Premis Actualitat Econòmica-Telva** a les millors empresàries de Madrid.
- » Tenim un acord amb el Grup Hearst (marca editorial amb revistes com *Elle*, entre d'altres).
- » Patrocinem la FEDEPE (Federació de Dones Directives i Empresàries).
- » Vam participar en l'acte 4YFN del Mobile World Congress, a l'estand de DayOne, amb una xerrada inspiradora sobre empoderament femení i empenedoria a la qual van assistir les guanyadores dels Premis WONNOW.





Iniciatives en innovació i educació

Continuem posant èmfasi a fomentar les carreres de ciència, tecnologia i matemàtiques amb els **Premis WONNOW i altres iniciatives.**

» Vam celebrar la 5a edició dels Premis WONNOW amb Microsoft Ibèrica. Amb aquests premis reconeixem l'excel·lència acadèmica i el talent d'estudiants de graus STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques). Les 10 guanyadores de la beca es van incorporar a treballar al Grup CaixaBank (CaixaBank, CaixaBank Tech i CaixaBank Business Intelligence) l'octubre del 2022, i van iniciar el programa de *mentoring* amb Microsoft els mesos següents. A més de fomentar la igualtat de gènere en les professions STEM, amb aquesta iniciativa promovem l'**augment de contractacions de dones amb aquests perfils a la plantilla de CaixaBank.**



975 candidates inscrites
(34 % més que en la 4a edició)



Impuls i seguiment a través de la **Comunitat WONNOW** a LinkedIn



» Hem iniciat el projecte **STEM ROOM**, una iniciativa cocreada amb les guanyadores WONNOW per despertar vocacions científicotecnològiques en nens i nenes d'entre 12 i 13 anys trencant estereotips de gènere i acostant referents. Es fan activitats com un *escape room* que presenta un enigma que el jovent ha de resoldre posant en pràctica diferents habilitats relacionades amb les STEM. Les guanyadores **WONNOW tenen el paper de STEM MASTERS**, i s'encarreguen de presentar l'enigma i guiar els equips per les activitats mentre comparteixen les seves carreres professionals i històries personals per generar referents. El novembre del 2022 en vam fer la primera **prova pilot en tres classes de 1r d'ESO** a l'Escola Virolai de Barcelona.



Iniciatives en innovació i educació

» Atorguem dues **beques CFA Young Women in Investment**, una iniciativa per crear consciència i interès i oferir una porta d'entrada per a les dones en la gestió d'inversions.



» Vam participar en #ChicasImparables de 50&50 i IE Business School, amb l'assistència del president de CaixaBank a la *masterclass* de Finances.

» Financem **beques per a joves amb discapacitat** al costat de la Fundació Randstad i la Fundació Prevent.



» **Projecte d'avaluació i orientació sociolaboral per a joves amb TEA (trastorns d'espectre autista)**, que consisteix en un curs d'avaluació de competències i orientació laboral, liderat per l'organització internacional SPECIALISTERNE i amb el guiatge del seu equip de *coaches* laborals. (Realització de les sessions, l'any 2023).



» El nostre voluntariat corporatiu també impulsa la inclusió de les persones amb discapacitat. Durant l'any 2022 aquestes han estat les dades relacionades amb **la nostra activitat vinculada a la diversitat funcional**:

» **Activitats:** 2.735

» **Voluntaris/àries:** 4.109

» **Hores de voluntariat:** 30.097

» **Beneficiaris/àries:** 44.271





Iniciatives en esport

Continuem donant suport decididament a l'**esport femení**, un sector en el qual queda camí per recórrer per assolir la igualtat. Per aquest motiu, continuem amb patrocinis i iniciatives per arribar a tantes persones com sigui possible, **incloent-hi l'esport adaptat per a persones amb discapacitat**.

- » Som el **patrocinador oficial de les seleccions femenines de futbol i de bàsquet**, com també de diferents equips de futbol femení (Lliga F de futbol professional femení).
- » Patrocinem **altres esports** amb molt arrelament territorial i una participació femenina rellevant.
- » Promovem **reportatges i continguts** sobre igualtat de gènere en l'esport.
- » Donem suport a l'**esport adaptat** patrocinant el Comitè Paralímpic Espanyol (CPE) i col·laborant amb la Federació Espanyola d'Esports de Persones amb Discapacitat Física (FEDDF) per impulsar el **bàsquet en cadira de rodes**. Tot això, amb la voluntat d'acompanyar els i les nostres esportistes en el camí cap a la meta, amb valors compartits com l'esforç, l'entrega i la superació.
- » Impulsem #INCONFORMISTESDELESPORT.

#INCONFORMISTES
DE L'ESPORT





Continguts i projectes de sensibilització i empoderament

- » Participem en **actes de diversitat a totes les oficines territorials**, a l'ImaginCafè i en CaixaBank Talks destinats a la clientela.



Més de **700** participants
(1 xerrada trimestral)

- » Publiquem **contingut recurrent sobre diversitat i inclusió en xarxes socials i el Blog CaixaBank**.
- » Hem patrocinat el **Mes Europeu de la Diversitat a Espanya** per segon any consecutiu. Aquesta iniciativa de la Comissió Europea implica més de 26 països de la UE (Unió Europea) i té com a objectiu promoure la diversitat i la inclusió a les empreses i la societat:



- » Celebrant i promovent la diversitat i la inclusió.
- » Augmentant la consciència sobre els beneficis que té.
- » Motivant les empreses i entitats a donar visibilitat a les seves accions i compromís.

- » Posant el focus a construir ponts entre organitzacions i polítiques de diversitat i inclusió.

La Fundació Diversidad, encarregada de coordinar aquesta iniciativa europea a Espanya, ajuda a fer difusió del nostre compromís a escala nacional i internacional, que ens posiciona com una entitat referent en diversitat i inclusió.



- » Col·laborem en el **Repte 8M** de la Fundació Eurofirms, un **projecte d'inserció laboral per a dones amb discapacitat**. El seu objectiu és incorporar al mercat laboral 1.000 dones amb discapacitat en un any. Gràcies al voluntariat de persones de Recursos Humans de CaixaBank que han rebut una formació prèvia, hem orientat i preparat quatre dones.



3 de les 4 participants
ja han aconseguit una feina

- » Vam organitzar la 1a **Womanthon Sport & Corporate Hackaton**, una jornada amb dones dels àmbits esportiu i corporatiu per impulsar-ne el lideratge i trobar sinergies entre esport i empresa.



Continguts i projectes de sensibilització i empoderament

» Hem llançat la 1a edició del programa Triomfa en la teva entrevista

Mitjançant Wengage hem impulsat, juntament amb la Fundació Quiero Trabajo, i amb el suport del voluntariat de CaixaBank, aquesta **iniciativa que pretén ajudar dones en risc d'exclusió a trobar una feina**. Financem aquest projecte en què participen 20 voluntaris/àries de CaixaBank, que han fet **2 sessions de mentoring individuals** a les dones beneficiàries. Amb aquesta finalitat, el voluntariat havia rebut una formació prèvia per poder acompanyar-les, posar en valor les seves capacitats i talents i empoderar-les per tornar-se a incorporar al mercat laboral. A més del *mentoring*, el programa disposa de diversos mètodes d'aprenentatge, com una **plataforma formativa** en què les participants han pogut adquirir nous coneixements, o les **formacions grupals** en què s'ha revisat i potenciat tot el que s'havia après.



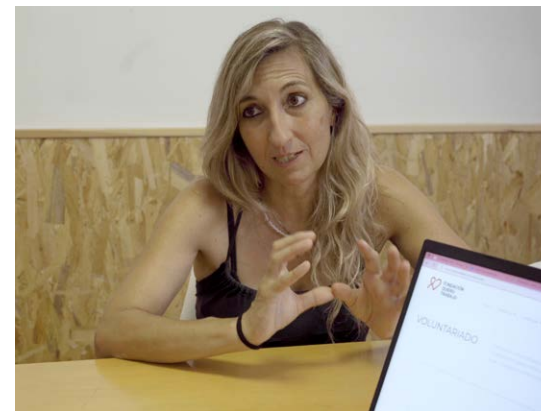
El **85 %** de les 20 participants formades ja han aconseguit feina



El **45 %** té contracte indefinit



20 voluntaris/àries de CaixaBank





Adhesió a entitats i iniciatives que promouen la diversitat



» Adhesió al Codi de Bones Pràctiques per a la Gestió del Talent i la Millora de la Competitivitat de l'Empresa.

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

» Adhesió a la iniciativa d'ONU Dones i al Pacte Mundial de Nacions Unides, pel qual assumim el compromís públic d'alinejar-nos amb les seves polítiques per fer avançar la igualtat de gènere.



» Adhesió a la iniciativa del Pacte Mundial de les Nacions Unides per accelerar la representació i el lideratge de les dones a l'empresa.



» Adhesió a l'Aliança STEAM pel talent femení Nenes en peu de ciència del Ministeri d'Educació i Formació Professional, per fomentar les vocacions científiques en nenes i joves.



» Acord voluntari amb l'Institut de la Dona, que promou més representativitat de la dona en posicions directives. Aquesta iniciativa pretén afavorir una participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions de l'àmbit empresarial i econòmic.



» Xàrter de la diversitat signat el 2011, que representa un compromís voluntari, promogut a escala europea, per fomentar la igualtat d'oportunitats i l'adopció de mesures antidiscriminatòries.



» Adhesió a l'Aliança CEO per la Diversitat, primera aliança europea que uneix els i les CEO al voltant de la innovació en diversitat, equitat i inclusió. Aquesta aliança va néixer el 2019 promoguda per la Fundació CEOE i la Fundació Adecco. Actualment té 75 empreses signants.



» Adhesió a aquesta aliança d'empreses, que actua com a clúster de referència, en estreta col·laboració entre els sectors públic i privat, i analitza el cost d'oportunitat econòmic i social de les bretxes de gènere.



» Des del 2022 tenim el segell de Diversity Leading Company, un reconeixement d'Equipos & Talento pel nostre compromís amb el lideratge i el talent femení, l'impuls i gestió de la diversitat.



» Des del maig del 2022 estem adherits a REDI, l'associació espanyola sense ànim de lucre que fomenta un ambient inclusiu i respectuós amb la diversitat LGTBI en l'àmbit laboral.

Junts, sumem

Grup  CaixaBank

Com a Grup CaixaBank també **impulsem la diversitat i la inclusió** a totes les empreses del Grup

Perquè en equip arribem més lluny, sempre.



Junts, sumem

» Signatura de la Carta de la Diversitat (Mes Europeu de la Diversitat) per part de les empreses del Grup CaixaBank



És una **carta compromís de 10 principis** que, amb caràcter **voluntari**, signen les empreses i institucions d'un mateix país, independentment de la mida o el sector. Amb això **assumeixen el compromís de fomentar els principis fonamentals de la igualtat, la diversitat i la inclusió.**



» Workshop de dones directives a l'All in One Barcelona

Acte de *networking* de dones directives de les empreses del Grup en què **es va posar en valor el programa Wengage amb focus en la diversitat de gènere.** Hi van assistir totes les directives dels comitès de direcció de les empreses del Grup CaixaBank.

» Mentoring

En el Grup CaixaBank també hem llançat diverses convocatòries de *mentoring*:

» 4a edició del Programa de *mentoring* femení a VidaCaixa.



54 dones
27 parelles

» 4a edició de *mentoring* femení multifilial, amb la participació de dones de les diferents empreses del Grup. Com a novetat, en aquesta edició es van incorporar tant homes com dones en el rol de mentoria per acompanyar les *mentees* que hi participaven, procedents de diferents empreses del Grup CaixaBank.



En total van ser
32 persones (16 parelles)

» 1a edició del programa *reverse mentoring* transversal. Com a mentors/es, es va disposar d'un col·lectiu de **professionals joves amb una nova visió sobre la cultura digital** per transmetre-la als i les directives sèniors (*mentees*) de diferents empreses del Grup CaixaBank.

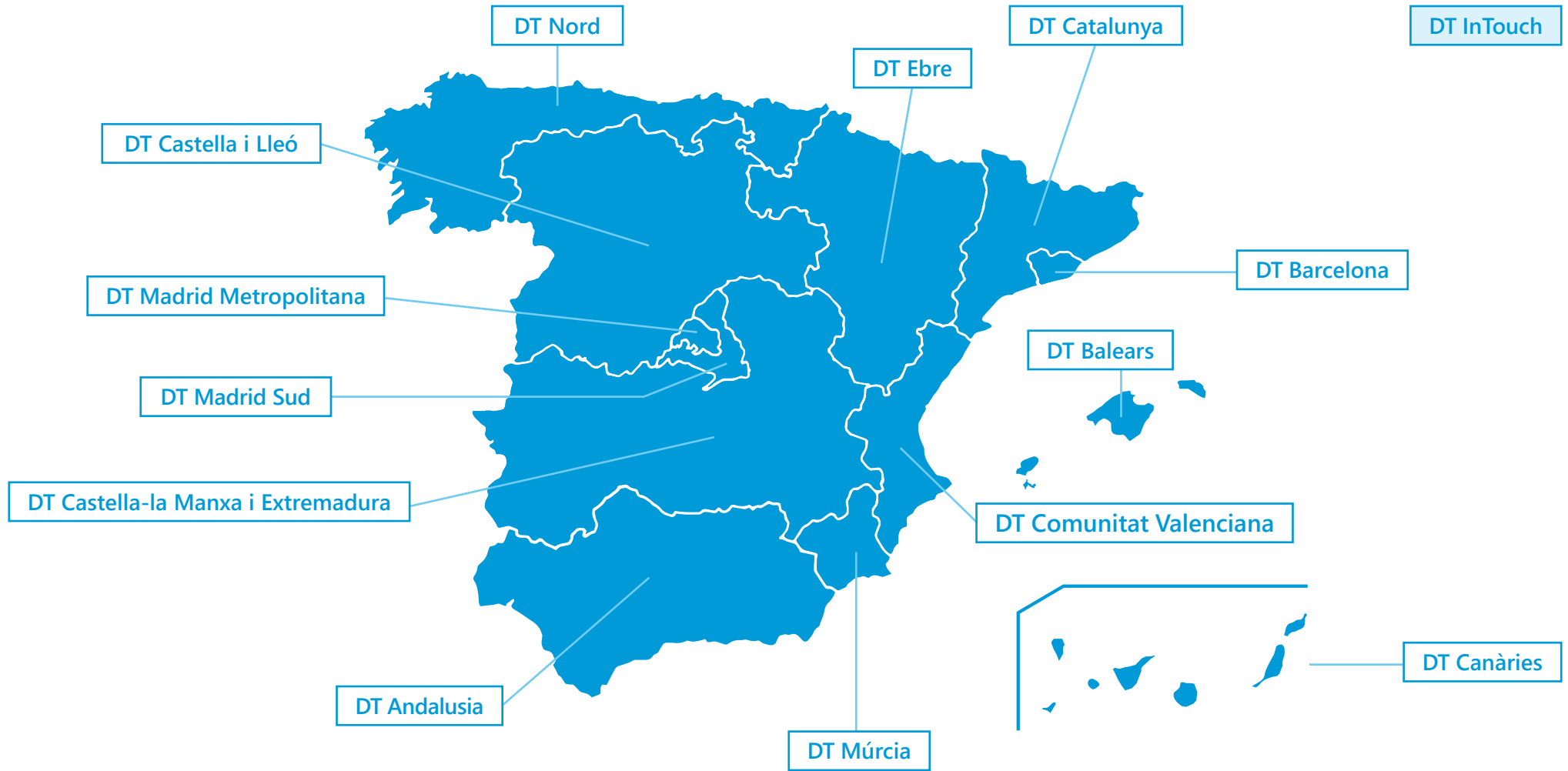
» Campanya comunicativa Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra la Dona

Acció comunicativa interna (PeopleNow) per fer divulgació sobre la violència exercida envers les dones i recordar els canals d'atenció disponibles per part de Recursos Humans a les empreses del Grup CaixaBank.

» Campanya comunicativa Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat

Acció comunicativa interna (PeopleNow) per divulgar la jornada i anunciar el llançament del nou curs *on-line* a Virtaula sobre diversitat i inclusió de la Fundació Adecco, disponible per a tota la plantilla del Grup CaixaBank.

La diversitat a les direccions territorials de CaixaBank



Accions territorials



ANDALUSIA

- » **Programa Atreueix-te:** desenvolupament i formació a subdirectores comercials per acompanyar-les en el progrés de la carrera professional. Funciona des del 2021 i pretén augmentar el nombre de dones en posicions directives. La novetat del 2022: fer entrevistes prèvies per verificar el seu interès i identificar els perfils idonis.
- » **Esmorzar/sessió de treball Liderant en femení.** A partir d'una selecció prèvia de directores, subdirectores i altres càrrecs mitjans, impulsem el lideratge femení i l'accés de dones a posicions directives. La iniciativa ha tingut una acollida excel·lent.
- » **Vam promoure dues activitats dins de la MOBILE WEEK MÀLAGA.**
 - » Vam presentar els **premis WONNOW**. Una guanyadora del 2018 i dues finalistes del 2020 van participar en una xerrada debat davant de 60 nenes d'ESO i batxillerat. En col·laboració amb l'Escola Superior d'Enginyeria de Telecomunicacions.
 - » **Trobada per acostar la tecnologia a la ciutadania.** Tres directives d'àmbits diferents (finances, hostaleria i moda) van compartir la seva evolució com a professionals i com s'han adaptat als canvis tecnològics. Hi van assistir 50 persones i va tenir molt bona acollida.



Accions territorials



MÚRCIA

- » **Programa de desenvolupament de subdirectors/es** per millorar-ne la carrera professional i impulsar la diversitat posant el focus en les competències i habilitats directives dels i les participants. En total, 19 professionals (16 dones i 3 homes) van rotar per diferents departaments i van fer programes de tutoria, *mentoring* i formació.
- » **Esmorzar en clau femenina.** Amb motiu del Dia Internacional de la Dona, reunió de 13 dones de la regió amb responsabilitat en diferents sectors i 10 directives de CaixaBank.



Accions territorials



MADRID SUD

» Accions internes:

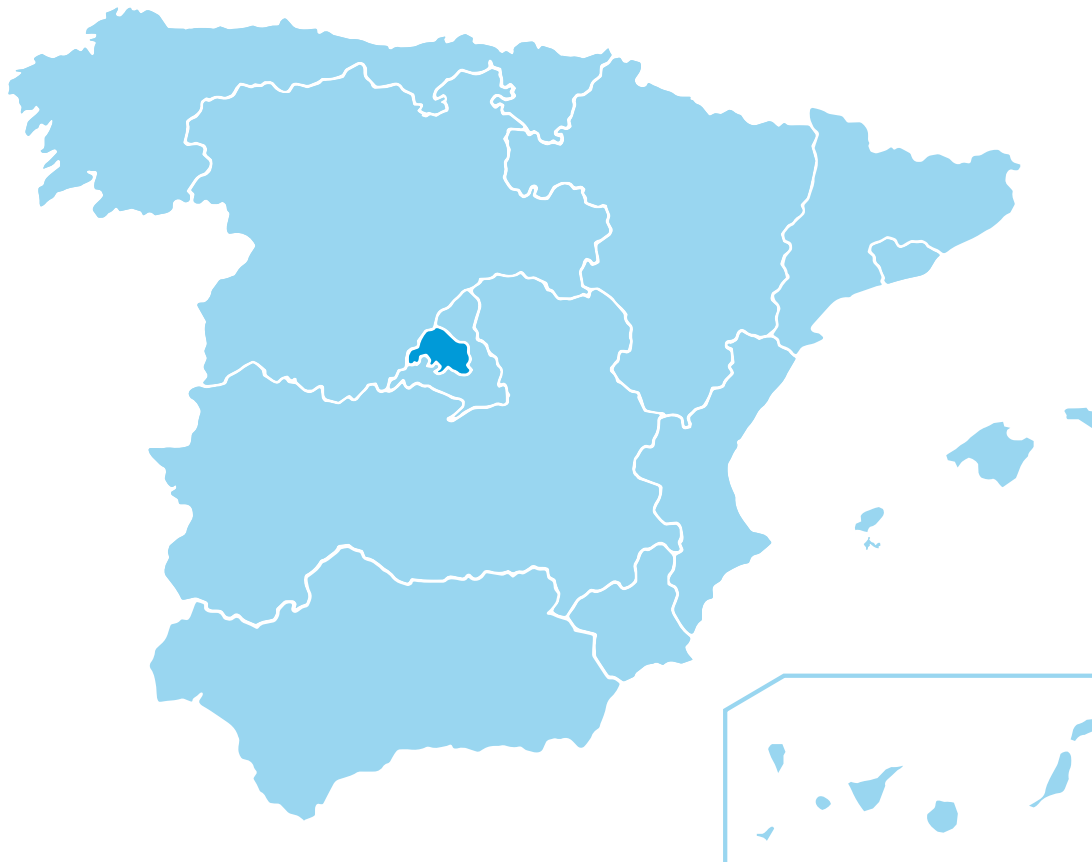
- › **Empodera-T:** tallers d'autoreflexió per a dones sobre la gestió de barreres i biaixos inconscients.
- › **Cafè Diversitat | Esmorzar amb dones com TU:** xerrades informals amb directives i esmorzar amb subdirectores d'oficines Store.
- › **Som Diversos i Inclusius:** píndola mensual a PeopleNow.

» Accions externes:

- › **Xerrades amb talent:** vam convidar referents sobre diversitat, com la triatleta paralímpica Eva del Moral, que va oferir la conferència "Impossible és una barrera mental" a l'oficina Store Alcorcón-Centro. Pròxima xerrada: "El valor d'ajudar", amb José de Luna (*Campeones*).
- › **Suport al caràcter emprenedor:** proposem conèixer de primera mà el dia a dia de dones autònomes i empresàries que triomfen en el seu sector. Generem aliances i donem visibilitat a la nostra xarxa comercial. (Laura Martínez, premi Autònoma 2022, i Myriam Bonilla, premi Dona Empresària 2022).
- › **Acte Diversitat Madrid Sud** per compartir el Pla d'Acció sobre Diversitat amb directius/ives, difondre les activitats que desenvolupem i ampliar la participació.
- › **Taula rodona "Impulsant el lideratge femení"**, moderada per la periodista d'Atresmedia Lary León i, com a convidades, Anna Quirós, directora de Cultura i Desenvolupament de CaixaBank; Marisa Camacho, CEO de Tipsa, i Elisa Gil, CEO del Grup Gil Automoció.



Accions territorials



MADRID METROPOLITANA

» Accions internes:

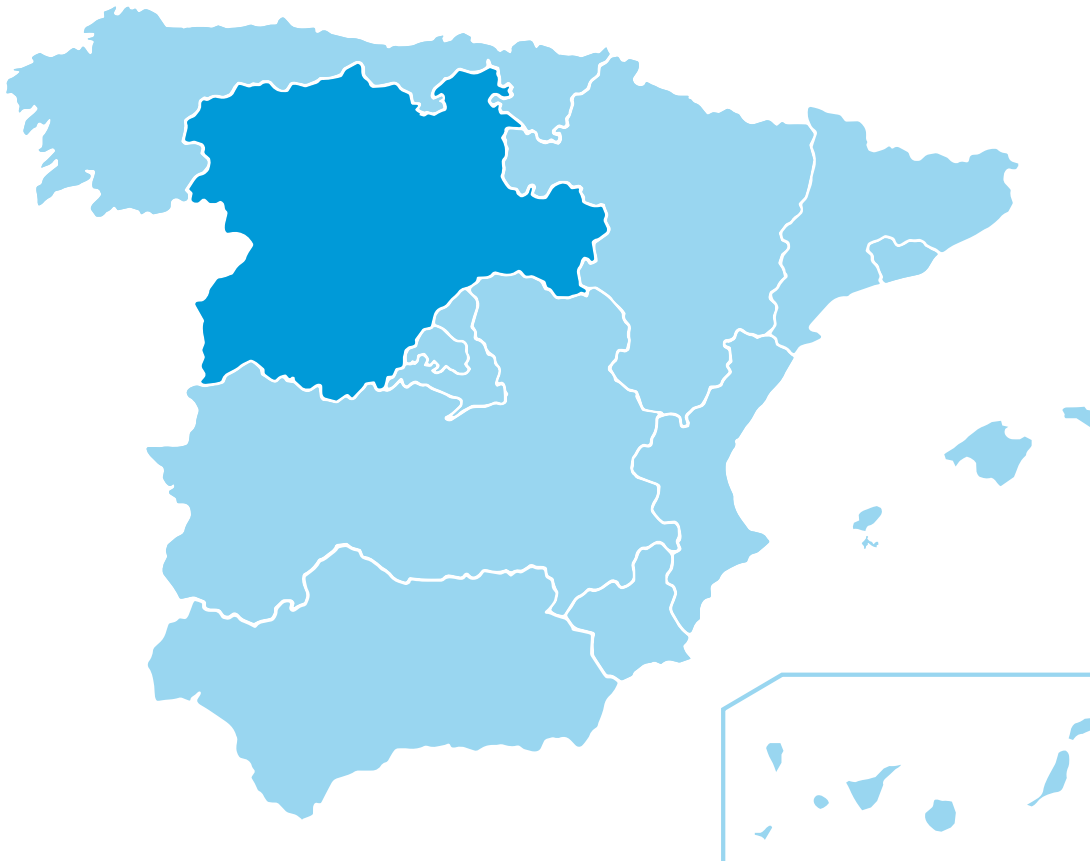
- › Accions de visibilització amb el lema "Sigues valenta, no perfecta".

» Accions externes:

- › **Patrocinis** per donar suport a la diversitat de gènere, funcional i del col·lectiu LGTBI. Destaquen els actes relacionats amb el Pla de Suport a l'Esport Paralímpic (ADOP) i els Premis Diversa Global.
- › **Col·laboracions** amb *partners* estratègics com el Grup Hearst.
- › Actes a l'espai **Àgora de l'All in One Madrid** per acostar la diversitat a diferents públics:
 - › **Esmorzar Dia de la Dona 8 de març.** Trobada amb directives per compartir experiències personals.
 - › **Participació en la Madrid Woman's Week.** Líders científiques i de l'àmbit tecnològic en són les protagonistes.
 - › **ELLE Talks sobre "Metavers, Lideratge Femení i Body Positive".** Debats sobre diferents temes enfocats a la igualtat de gènere.



Accions territorials



CASTELLA I LLEÓ

» Accions internes:

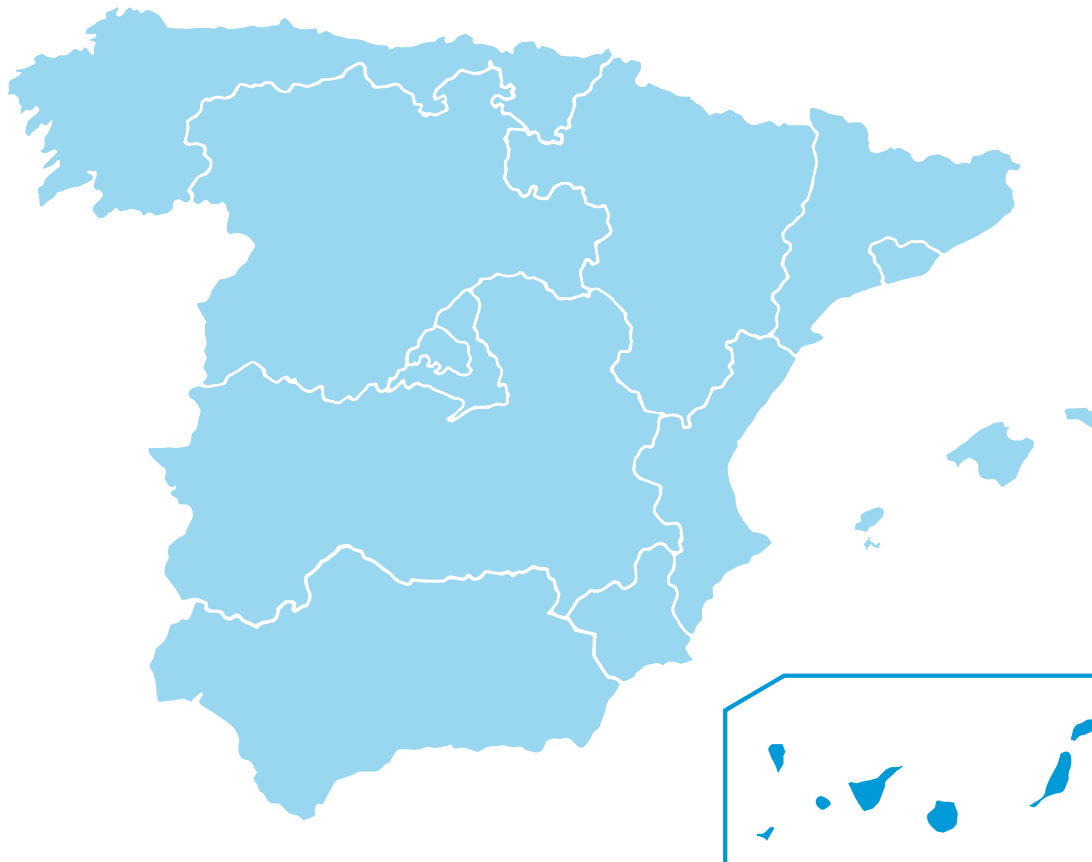
- › **Acció de diversitat generacional:** la directora de Recursos Humans de Castilla i Lleó i el director comercial de Retail van compartir una jornada de treball amb empleats i empleades júnors.

» Accions externes:

- › **I Congrés de la Dona** organitzat per *La Gaceta de Salamanca* en col·laboració amb CaixaBank. Hi van participar la directora del centre d'empreses de Salamanca, Isabel García Canellada, i la consellera de Família i Igualtat d'Oportunitats de Castilla i Lleó, María Isabel Blanco Llamas.
- › **Acte Liderant en la Transformació** adreçat a les participants del Premi Dona A Professional Autònoma a Castilla i Lleó. Hi van participar Belén Martín (directora territorial de Castilla i Lleó) i Elisa Barrio (directora de Recursos Humans), amb dones de l'àmbit polític i empresarial.



Accions territorials



CANÀRIES

» Accions internes:

- › **Jornada Wengage.** Trobada amb la guanyadora del Premi Dona Professional Autònoma Territorial de l'any i una representació de gestores de negoci. Vam analitzar reptes i obstacles de les professionals i vam fer propostes, a més de reconèixer la feina de les dones a l'entitat.

» Accions externes:

- › **Col·laboració amb supermercats Hiperdino per adaptar la seva primera botiga a persones amb autisme.** Juntament amb la Fundació DinoSol i l'Associació Asperger – TEA de les Illes Canàries (AsperCan), donem suport a la primera cadena de supermercats d'Espanya a instal·lar pictogrames i seqüències d'ajuda per millorar l'accessibilitat universal. En poc més de dos mesos s'han adaptat cinc botigues més.
- › **Donem suport a l'esport adaptat** a l'Escola Econy Gran Canària Accessible CaixaBank. L'equip de bàsquet en cadira de rodes ha obtingut el segon lloc en el Campionat d'Espanya CaixaBank Sub22.



Resum d'indicadors de diversitat i inclusió



Només sortida
d'emergència
Solo salida
de emergencia

Taula d'indicadors de diversitat i inclusió 2022



» Indicadors de gènere principals

Dones en plantilla: **57,5 %**

Dones en posicions directives (a partir de subdirecció d'oficina A i B): 41,8 %

Dones en *middle management*: **44 %**

Dones en *TOP management*: **31 %**

Dones en *revenues positions*: **43 %**

Dones en posicions no directives: **60,2 %**

Dones promocionades: **59,6 %**

Accés a posició directiva (1a vegada, dones): **48,2 %**

Designacions de dones / Total de designacions: **58,4 %**

Designacions / Sol·licituds – dones: **20,6 %**

Dones contractades: **46,1 %**

Dones en TI i personal d'enginyeria: **34,8 %**

Dones que han abandonat la companyia: **47,4 %**

Dones que després del permís de naixement continuen a la companyia 12 mesos després de la reincorporació: **99,5 %**

Empleats amb flexibilitat horària
– Percentatge de dones: **53,9 %**

» Consell d'Administració

Dones al Consell: **40 %**

Comitès del Consell d'Administració presidits/copresidits per una dona: **33,3 %**

Dones a la Comissió Executiva: **57 %**

Dones a la Comissió de Riscos: **33 %**

Dones a la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat: **20 %**

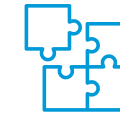
Dones a la Comissió de Retribucions: **50 %**

Dones a la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital: **60 %**

Dones a la Comissió d'Auditoria i Control: **50 %**

» Comitè de Direcció

Dones al Comitè de Direcció: **15,38 %**



» Indicadors principals de diversitat

Diversitat generacional:

Generació Z (posteriors al 1992): **2,3 %**

Generació Y (*millennials*, nascuts/udes entre el 1982 i el 1992): **15,6 %**

Generació X (nascuts/udes entre el 1971 i el 1981): **68,4 %**

Baby Boomer (anteriors al 1971): **13,7 %**

Diversitat funcional:

Empleats/ades amb discapacitat: **407**

