



MEMORIA DE
DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN
2022



3 | Nuevo Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

6 | Principales logros en diversidad e inclusión en el 2022

Nuestros 4 retos:

7	En el ámbito interno	#1	Consolidar la diversidad de género en posiciones directivas y predirectivas y seguir impulsando el liderazgo femenino en la organización
11		#2	Reforzar una cultura inclusiva y diversa (más allá del género) y velar por la igualdad retributiva de todas las personas de la entidad
28	En el ámbito externo	#3	Ser la entidad financiera de referencia en diversidad e inclusión para nuestros clientes/as y segmentos de negocio
37		#4	Seguir fomentando la diversidad y la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de acciones de sensibilización y alianzas estratégicas

45 | Grupo CaixaBank: Juntos, sumamos

47 | La diversidad en las direcciones territoriales de CaixaBank

54 | Resumen de indicadores de diversidad e inclusión 2022

Nuevo Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

Hace ya seis años que en CaixaBank incorporamos la **igualdad de género en nuestros planes estratégicos**. Empezamos organizando varios talleres con mujeres directivas para identificar las barreras y posibilidades que habían enfrentado durante su vida profesional. Fueron ellas mismas quienes nos pidieron **visibilizar las iniciativas que se llevaban a cabo en la entidad y a las mujeres de la organización y su trayectoria**. De todo aquel proceso, surgió nuestro **programa Wengage**, que recoge todas las iniciativas de diversidad e inclusión del Grupo CaixaBank.



- » Durante todo este tiempo, hemos **incrementado el porcentaje de mujeres en posiciones directivas en 7,3 puntos** desde el inicio del 2015, 41,8 % en el 2022, gracias al compromiso de la alta dirección con la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- » Actualmente, contamos con un **40 % de mujeres en el Consejo de Administración**, uno de los porcentajes más elevados del sector.
- » En total, hemos desarrollado **más de 45 iniciativas**, internas y externas, relacionadas con las diferentes dimensiones de la diversidad: de género, funcional, generacional o LGTBI. Y, como reconocimiento a nuestro compromiso, hemos ocupado la cuarta posición en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2022. Pero queremos ir más allá.
- » Con el objetivo de seguir siendo una empresa referente para nuestra plantilla y continuar acompañando a nuestras y nuestros clientes en el día a día y en el futuro, es clave que nuestra organización sea un **reflejo de la sociedad diversa en que vivimos**.
- » Por ello, **la diversidad y la inclusión siguen siendo una prioridad estratégica para el Grupo CaixaBank** y, como resultado de ello, hemos desarrollado un **nuevo Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24**, que acompañará el plan estratégico de CaixaBank y que pretende que nuestro programa Wengage evolucione y siga dando pasos decididos y estableciendo nuevos retos.

Nuevo Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

» En este nuevo plan, nos hemos marcado cuatro grandes retos:

- » El primero: **consolidar la diversidad de género en posiciones directivas y predirectivas, poniendo especial foco en la alta dirección.**
- » En segundo lugar: **seguir fomentando una cultura inclusiva y diversa (más allá del género), que vele por la igualdad retributiva de todas las personas de la entidad.**
- » Como tercer reto: **trabajar para seguir siendo la entidad financiera de referencia en diversidad e inclusión para nuestros clientes/as y acompañar a los segmentos de negocio con propuestas diferenciales.**
- » Y nuestro cuarto y último reto: **seguir fomentando la diversidad y la igualdad de oportunidades para continuar siendo referentes también en nuestra sociedad.**

- » Tenemos por delante tres años llenos de desafíos, futuros aprendizajes y mucho trabajo por hacer. **Y estamos convencidos de que lo haremos posible gracias a la implicación de todas las personas que formamos parte del Grupo CaixaBank y a la inspiración que nos brindan cada día nuestros clientes y clientas.**

Porque lo que nos diferencia nunca es tan grande como lo que nos une.



Nuevo Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

- » En CaixaBank contamos con **un equipo de diversidad** formado por la directora de Cultura y Diversidad; dos profesionales a tiempo completo dedicadas a impulsar iniciativas específicas, y 16 agentes de diversidad e inclusión que se encargan de orientar las políticas de diversidad en la red comercial.
- » Asimismo, contamos también con el **Comité de Diversidad**, que tiene como espónsor ejecutivo al director general de Negocio, Juan Antonio Alcaraz, y del que forman parte otros miembros del Comité de Dirección y de la alta dirección:
- **David López**, director de Recursos Humanos y Organización.
 - **Juan Antonio Alcaraz**, director general de Negocio (espónsor)*.
 - **Matthias Bulach**, director de Contabilidad Financiera, Control y Capital.
 - **Luis Javier Blas Agüeros**, director de Medios.
 - **María Luisa Retamosa**, directora de Auditoría Interna.
 - **María Luisa Martínez**, directora de Comunicación y Relaciones Institucionales.
 - **Ana Díez Fontana**, directora de Negocios y Emprendedores*.
 - **Carmen Gimeno**, subdirectora general de VidaCaixa.
 - **Anna Quirós**, directora de Cultura y Desarrollo.
- » **Objetivos del Comité:**
- **Impulsar el cambio y poner en valor la diversidad.**
 - **Facilitar la implantación de las acciones definidas.**
 - **Asegurar el avance del proyecto a través de indicadores asociados.**

*Modificaciones posteriores en la composición del Comité de Diversidad: salida de Juan Antonio Alcaraz y Ana Díez Fontana, y entrada de Jaume Masana como director de Negocio y Mariona Vicenç como directora de Innovación y Transformación Digital (2023).

CARACTERÍSTICAS DEL COMITÉ DE DIVERSIDAD

- 

Comité de primer nivel
- 

Asistencia mínima requerida: mayoría simple de sus miembros
- 

Presencia: no delegable
- 

Asistencia: presencial o telemática
- 

Periodicidad de las reuniones: trimestral

Seguimos avanzando en nuestro camino hacia la diversidad y la igualdad



Con la publicación de esta *Memoria de Diversidad e Inclusión*, presentamos los proyectos realizados y los avances conseguidos durante el **año 2022** dentro de nuestro programa de diversidad Wengage. Todos ellos nos abren camino para seguir trabajando en los nuevos retos de diversidad e inclusión que acompañarán al nuevo **Plan Estratégico 2022-24**.



2022: un año en cifras

» **57,5 %** **Mujeres** en plantilla

» **407** Profesionales con **discapacidad**

» **41,8 %** Mujeres en **posiciones directivas***
> Es el KPI estratégico marcado como objetivo para el 2024

» **36.089** Profesionales de **4 generaciones**
Generación Z (posteriores a 1992): **2,3 %**
Generación Y (mileniales, nacidos/as entre 1982 y 1992): **15,6 %**
Generación X (nacidos/as entre 1971 y 1981): **68,4 %**
Baby Boomer (anteriores a 1971): **13,7 %**

» **48,2 %** **Mujeres** del total de personas que han accedido a posiciones directivas por primera vez

» **910** Personas de **73 nacionalidades** diferentes

Principales logros en diversidad e inclusión en el 2022



En el TOP5 Mundial del Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2022



III Global Mentoring Walk Madrid con más de **200 participantes**, junto a Vital Voices



975 participantes en la **5ª edición** de los premios WONNOW a la excelencia femenina STEM



Más de 600 mujeres en programas de *mentoring* femenino desde el 2017, con **promoción del 64,3 %** de las participantes



6ª edición del Premio Mujer Empresaria y **2ª edición** del Premio A Mujer Profesional Autónoma



Nuevo Comité Asesor externo de Diversidad e Inclusión que asiste a CaixaBank en sus **decisiones estratégicas** en este ámbito

*A partir de subdirección de oficina A y B.



Reto interno

#1

Consolidar la diversidad de género en **posiciones directivas y predirectivas** y seguir impulsando el liderazgo femenino en la organización

Los cambios profundos solo son posibles si empiezan desde dentro.



Nuevo Comité Asesor externo de Diversidad e Inclusión

Comité creado para recibir asesoramiento sobre decisiones estratégicas en estos dos ámbitos. De esta manera, contamos con nuevas perspectivas a partir de las experiencias y conocimiento de destacadas profesionales.

El **Comité Asesor de Diversidad** está formado por cinco miembros y se reúne con una frecuencia cuatrimestral. Todas ellas forman parte de compañías de referencia, nacionales o internacionales.

- **Koro Castellano**, directora de Amazon Prime Video en España.
- **Vanina Farber**, economista y politóloga que imparte clases de Innovación Social en la escuela de negocios suiza IMD.
- **Carmina Ganayet**, directora general corporativa de Colonial.
- **Therese Jamaa**, vicepresidenta de Huawei España.
- **Teresa Sanjurjo**, directora de la Fundación Princesa de Asturias.



Impulso a la cultura del *mentoring* en CaixaBank

Enfocado a que las **mujeres directivas** de la entidad **ayuden, asesoren e inspiren a otras profesionales** en el desarrollo de su carrera.



» Programa de *mentoring* femenino

El **mentoring** en la entidad nace en el 2017, dentro del programa Wengage, para incrementar el porcentaje de mujeres en posiciones directivas y transmitir su experiencia a otras profesionales. **Ha sido un éxito de participación y resultados. De hecho, ha surgido la necesidad de impulsar una nueva edición en todos los territorios.**

- > Más de **600 participantes**.
- > Un **62 %** de las participantes han sido **promocionadas**.
- > El **59,5 %** de las participantes **mejora** en la evolución de **competencias**.
- > Ha aumentado el número de empleadas que se presentan a convocatorias internas: **2,5** frente a **1,1** previamente al programa.

» Calendario 2022



I. CaixaBank Castilla-La Mancha:
Julio del 2022 - enero del 2023



II. CaixaBank Castilla y León:
Julio del 2022 - enero del 2023



Impulso a la cultura del mentoring en CaixaBank

» Programa de certificación interna en mentoring – Best in class

Hemos finalizado la primera edición del programa impartido conjuntamente por CaixaBank e IMS-International Mentoring School. El curso se realiza a través de Virtaula y está dirigido a mentores/as con experiencia en algún programa de mentoring de la entidad. En marzo del 2023 está previsto lanzar la 2ª edición. Está en proceso la certificación por AENOR (u otra certificadora).



74 profesionales certificados/as



Valoración de 4,6 (sobre 5)



» III Global Mentoring Walk Madrid

Más de 200 participantes se sumaron a esta caminata profesional, impulsada por Vital Voices, de la que CaixaBank es lead sponsor en España desde el 2019. La propuesta tiene como objetivo facilitar el intercambio de experiencias y consejos entre personas con una carrera consolidada y mujeres con alto potencial de desarrollo profesional. La Global Mentoring Walk permitió poner en contacto a 100 profesionales de trayectoria consolidada (mentoradas/es) con 100 mujeres, mentees, que están dando forma a sus carreras.



Resumen de la Global Mentoring Walk



Entrevistas de la Global Mentoring Walk

Las/los participantes del evento ocupaban posiciones directivas y predirectivas en el Grupo CaixaBank y en otras empresas colaboradoras del evento, como Naturgy, Merck, EY o la AED (Asociación Española de Directivos). Organizadas por parejas, todas las personas participantes tuvieron ocasión, durante el transcurso de la caminata, de intercambiar experiencias y ofrecer y recibir asesoramiento, apoyo y consejos, además de tejer una red de contactos en un ambiente informal.

Más de 200 participantes

100 mentoradas/es

100 mentees



Impulso a la cultura del *mentoring* en CaixaBank

» Il Women Cross Mentoring con AED (Asociación Española de Directivos)

Organizamos la 2ª edición de este programa *on-line* que promueve la presencia de mujeres directivas en empresas de referencia en España utilizando la metodología del *mentoring*. Nuestro objetivo es generar un **espacio de aprendizaje e intercambio de experiencias entre personas de distintas empresas y sectores**.



28
empresas



118 participantes,
59 parejas

» Programa de *mentoring* cruzado ClosinGap

Participamos en este programa dirigido a mujeres que trabajan en las organizaciones que forman parte de la alianza **ClosinGap, una plataforma de referencia que analiza el impacto económico de la desigualdad de género** y las iniciativas para reducirlo. La estrecha colaboración entre sectores público y privado para desarrollar programas conjuntos de *mentoring* permite el intercambio de experiencias y el aprendizaje entre las empresas adheridas.



Meritocracia e igualdad de oportunidades en posiciones de liderazgo

» **Consolidamos las ternas en los procesos de promoción interna:** uno/a de cada tres precandidatos/as tiene que ser del sexo menos representado. Además, promovemos la diversidad en el Comité de Talento y en la publicación de vacantes en posiciones directivas.





Reto interno

#2

Reforzar una cultura inclusiva y diversa (más allá del género) y velar por la igualdad retributiva de todas las personas de la entidad

Solo podremos hacer brillar nuestro talento en espacios que nos valoren genuinamente por ser quienes somos.



W

Relanzamiento del programa Wengage 2022



Abrimos el foco para ampliar nuestra visión más allá de la igualdad de género atendiendo a las múltiples diversidades: funcional, generacional, cognitiva, LGTBI y cultural, entre otras. Creamos también un **nuevo portal Wengage** en el espacio de comunicación interno PeopleNow, con un **canal de noticias y con contenidos exclusivos**, destinados específicamente a los diferentes colectivos y diversidades.



DIVERSIDAD DE GÉNERO

Semana de la igualdad 2022

Realizamos numerosas acciones en torno al **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**.

» Acciones internas:

- › Incorporación al Patronato de la Fundación Diversidad (primera entidad financiera en hacerlo).
- › Charla CaixaBank Talks de Pilar Jericó (experta en gestión del cambio y liderazgo).
- › Acción participativa en el canal interno PeopleNow: ¿Quién te ha inspirado para ser quien eres?
- › Noticias y reportajes en todas las direcciones territoriales para visibilizar a mujeres referentes.

» Acciones externas:

- › Eventos en las oficinas territoriales para potenciar el liderazgo femenino.
- › Customización de la All in One Madrid el 8 de marzo.
- › Charla en ImaginCafé y CaixaBank Talk para clientes/as.



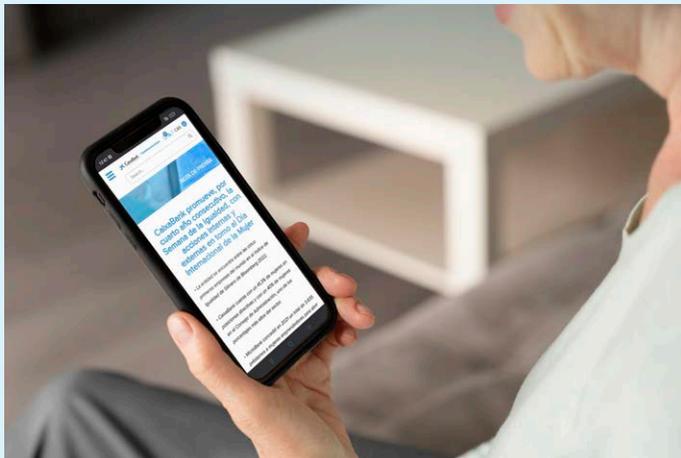


DIVERSIDAD DE GÉNERO



Semana de la Igualdad 2022

- » Más de 700 espectadores/as en los eventos.
- » 1.103 espectadores/as en directo en la charla interna CaixaBank Talk.
- » 3.500 likes en noticias y posts del canal PeopleNow y más de 300 mensajes en comunidades.
- » 40 noticias publicadas entre todos los canales.
- » En redes sociales:
 - » 54 contenidos publicados (10 % más que el mes anterior).
 - » 13,5 M de audiencia en contenidos de diversidad, un 100 % más que en enero y febrero de ese año.



Plan de Igualdad

» Adaptamos el Plan de Igualdad de CaixaBank, firmado en el 2020 con todos los sindicatos, a las nuevas normativas

Durante el 2022 hemos actualizado nuestro plan en lo relativo al registro salarial y la auditoría salarial, de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que establece la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.





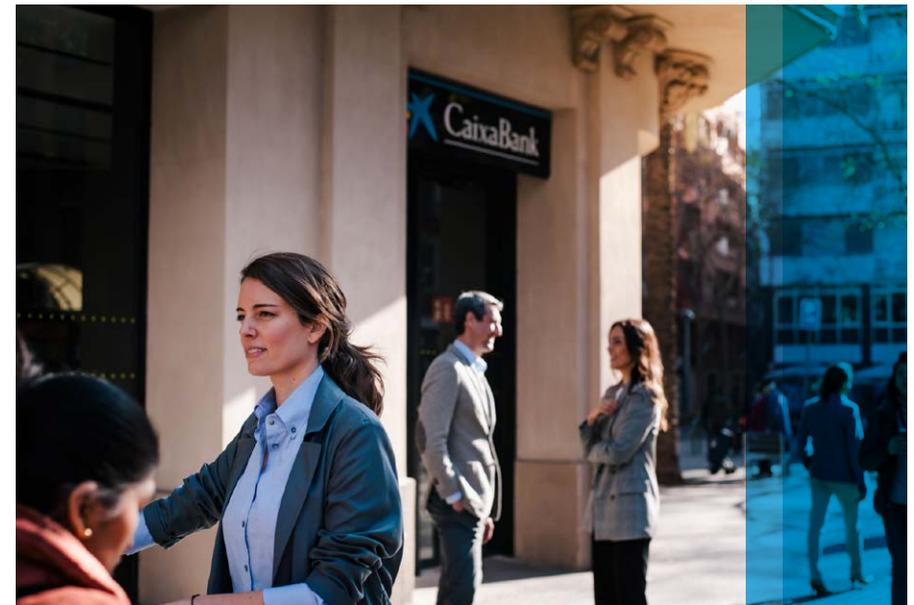
DIVERSIDAD DE GÉNERO



Igualdad retributiva y diversidad en los procesos de Recursos Humanos

- » Llevamos a cabo un **análisis de igualdad salarial** entre hombres y mujeres, cumpliendo con la obligación de adaptar el Plan de Igualdad a la nueva normativa.
- » Estudiamos la **trayectoria profesional para identificar diferencias** entre hombres y mujeres y plantear acciones que reduzcan la brecha de género.
- » **La brecha salarial ajustada de género**, que permite comparar trabajos similares y que se calcula comparando salarios entre empleados y empleadas con la misma antigüedad en la entidad que realizan la misma función y que tienen el mismo nivel profesional, **ha sido del 0,7 % en el 2022**. El criterio de cálculo de los salarios incorpora la retribución fija, la variable y los beneficios sociales: aportaciones de ahorro y de riesgo al fondo de pensiones, ayudas económicas de estudios para los empleados/as y sus hijos/as, póliza sanitaria y otros complementos extrasalariales (compensación de comidas, *renting* de vehículos, etc.).
- » **La brecha salarial bruta** (comparativa de remuneraciones que se calcula restando al promedio de remuneración de los hombres el promedio de remuneración de las mujeres y dividiendo el resultado por el promedio de remuneración de los hombres) **ha sido del 16,8 % en el 2022**. La realización de este cálculo con la mediana de las remuneraciones sitúa la brecha salarial bruta en el 10,2 %.

- » Si bien no es necesario adoptar planes de acción si la brecha salarial no supera el 25 %, en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se analizan posibles planes de acción que podrían adoptarse para reducir la brecha salarial en los niveles de agrupación de puestos de igual valor que lo requieran.
- » Aseguramos que directivos y directivas de CaixaBank tengan retos y objetivos anuales vinculados a la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. Además, todo el Comité de Dirección tiene objetivos vinculados a la mejora del compromiso del empleado/a, por lo tanto, vinculados al plan de acción global para mejorar este compromiso con acciones específicas por áreas.



DIVERSIDAD DE GÉNERO



Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso

» Bajo el paraguas del Plan de Igualdad, **este protocolo regula el proceso de mediación**, con la **figura de un mediador o mediadora externo** como medida adicional para la resolución de conflictos. Asimismo, se introducen **garantías adicionales de confidencialidad**.



Descarga nuestro Protocolo para
la prevención, tratamiento y
eliminación del acoso

- » El protocolo de gestión del acoso se inicia cuando la figura externa determina que existen indicios de dicho comportamiento. En ese momento, la entidad activa un procedimiento interno de investigación involucrando a la asesoría jurídico-laboral, que emitirá una conclusión. Si esta indica que ha existido acoso, el caso se trasladará al Comité de Incidencias de la entidad, quien decidirá la sanción disciplinaria a aplicar a las personas implicadas.
- » El personal de CaixaBank debe realizar el curso obligatorio del Código de Conducta en el que se incluye formación sobre acoso sexual.
- » En nuestro Código Ético y de Conducta Empresarial se muestra parte del contenido del curso (página 7). Accede al contenido haciendo clic [aquí](#).





DIVERSIDAD DE GÉNERO



Apoyo a las víctimas de violencia de género

- » Hemos elaborado y difundido un recopilatorio sobre los **derechos laborales reconocidos** a las víctimas de violencia de género.
- » Contamos con un **nuevo buzón centralizado y confidencial** para que las empleadas de CaixaBank que puedan ser víctimas de violencia de género tengan la posibilidad de comunicar su situación. De este modo, podemos gestionar su solicitud desde la entidad, reconocer su condición y poner a su disposición todos los derechos y medidas existentes legal e internamente.
- » Publicamos **contenidos de sensibilización** en el canal interno PeopleNow.



SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN



Formación en sesgos inconscientes

Dirigida tanto a profesionales de Recursos Humanos como a toda la plantilla.

- » **Formación a profesionales de Recursos Humanos.** Hemos realizado dos ediciones *on-line*, formadas por tres módulos de 90 minutos cada uno, para tomar conciencia de los estereotipos que pueden afectar a la hora de seleccionar, desarrollarse o recibir promociones dentro de los equipos.



76 participantes

- » **Formación a toda la plantilla.** Iniciamos un nuevo curso en Virtaula, nuestra plataforma de *e-learning*, que profundiza en la comprensión de los sesgos inconscientes, los estereotipos y prejuicios o la cadena de discriminación, con el objetivo de tomar conciencia sobre lo que podemos hacer para impulsar una organización inclusiva e igualitaria.



Más de
50 participantes



Valoración
media:
4,6



SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN



Otras acciones

- » Ofrecemos **cursos** sobre diversidad e inclusión en Virtaula y CaixaBank Talks internos.
- » Desarrollamos **campañas de comunicación y sensibilización** en PeopleNow, nuestra intranet.



- » Impulsamos nuestra **Guía de comunicación igualitaria**, una propuesta para promover una comunicación más empática e igualitaria en la plantilla y hacia la clientela.
- » Difundimos la herramienta **gender test**, con la que cualquier profesional de CaixaBank puede validar si las campañas de comunicación, internas y externas, están libres de estereotipos de género.

- » Hemos consolidado la **Red de Agentes de Diversidad e Inclusión**, que asegura que el programa Wengage llega a todos los territorios e impregna a toda plantilla, además de impulsar iniciativas propias.
 - » 15 profesionales CaixaBank especializados/as en diversidad e inclusión
 - » Referentes en cada territorio
 - » Reuniones trimestrales

CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD



Certificación EFR

- » La **certificación EFR**, otorgada por la Fundación Más Familia, reconoce nuestro modelo de gestión para la conciliación y la igualdad desde el 2010. En el 2021, fuimos la primera entidad financiera española en alcanzar la **categoría A Excelente**.
- » Y en el 2022 hemos renovado la certificación EFR, después de superar **2 auditorías**, una interna y otra externa. **Para obtener la renovación**, planteamos **2 acciones específicas**:
 - A) Formación on-line para sensibilizar sobre el modelo y el rol de liderazgo**
 - B) Escucha de la voz del empleado/a**





CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD



Certificación EFR



A Formación *on-line* para sensibilizar sobre el modelo y el rol de liderazgo a directores/as y profesionales de Recursos Humanos, con el objetivo de hacerles partícipes de la importancia de su rol, como líderes, para implantar el modelo EFR a niveles de excelencia.

B Escucha de la voz del empleado/a:

» Hemos realizado 8 *focus groups* con 86 participantes:

padres y madres, talento joven, talento sénior y profesionales sin descendencia. Al final de cada sesión, los y las participantes completan una encuesta sobre su percepción de la conciliación y las medidas de flexibilidad en CaixaBank.

» Hacemos una encuesta trienal de eficacia de las medidas de flexibilidad a una muestra de empleados/as. Con esta encuesta queremos conocer en profundidad el uso y nivel de satisfacción de la plantilla respecto a estas medidas.



290 personas
han respondido a
la encuesta

- » El 100 % de la oferta de flexibilidad ha recibido una valoración positiva.
- » El 72 % de la oferta de flexibilidad satisface de manera óptima las necesidades personales/profesionales de las personas encuestadas.
- » El 46 % de la oferta de flexibilidad es conocida de manera óptima (porcentaje de favorabilidad > 60 %).

Orientación estratégica:

Nuestra **orientación estratégica** respecto a la certificación EFR persigue:

- » Potenciar el talento, la diversidad y la meritocracia.
- » Definir y desplegar la mejor propuesta de valor para la plantilla.
- » Promover los atributos de agilidad y colaboración.
- » Fomentar un liderazgo facilitador del bienestar de las personas.
- » Asegurar un alto compromiso y satisfacción de las personas.



CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD



Certificación EFR

» Amplio abanico de medidas recogidas en un catálogo

Actualmente, contamos con un total de **156 medidas de flexibilidad y bienestar** que enmarcamos dentro del modelo EFR, de las cuales **148 están por encima del convenio colectivo**. Todas ellas quedan recogidas en un catálogo publicado y difundido en el canal interno PeopleNow, dentro del portal Wengage.

Distribución de medidas por Categoría	Nº
Calidad del empleo	46
Flexibilidad temporal y espacial	19
Apoyo a la familia	39
Desarrollo personal y profesional	20
Igualdad de oportunidades	32
TOTAL efr	148
Total Convenio	8
Total medidas de conciliación	156

» Invertimos en conciliación

Año tras año, para seguir manteniendo la certificación EFR, calculamos 12 indicadores relacionados con bienestar, flexibilidad e igualdad. Además, presentamos también nuestra inversión en conciliación*. Durante el año 2021, el indicador supuso un 13 % respecto a la masa salarial, lo que nos reafirma como una empresa EFR con nivel de excelencia.

*Este porcentaje se calcula a partir de la inversión realizada en la gestión y oferta de la conciliación (póliza de asistencia sanitaria, ayuda para estudios, plan de pensiones, complemento por maternidad/paternidad) entre el total de la masa salarial bruta, excluyendo los seguros sociales.

» Hemos renovado nuestro compromiso con la iniciativa EFR y nos comprometemos a seguir avanzando en:

- » El nuevo modelo de cultura y liderazgo.
- » Las nuevas formas de trabajar la diversidad, inclusión y sostenibilidad.
- » El modelo de desarrollo de personas.
- » La experiencia del empleado/a.
- » La sensibilización del modelo EFR, especialmente entre los/las managers.
- » El conocimiento de las medidas de flexibilidad entre toda la plantilla.
- » La extensión del modelo EFR a la cadena de valor.

Las medidas que garantizan la igualdad de oportunidades, contribuyen a la equidad de género y facilitan la conciliación están recogidas en el Protocolo de Conciliación anexo al Plan de Igualdad.

Este plan fue negociado y pactado con el 100 % de la representación legal de los trabajadores en enero del 2020, y se ha actualizado en febrero del 2023. Las medidas son consultables por toda la plantilla en la intranet corporativa.





CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD



Plan de acompañamiento a familias

»» Apertura de salas de lactancia en edificios corporativos.

En el centro corporativo de Barcelona y en el HUB de Innovación de la misma ciudad, hemos habilitado una nueva sala de lactancia materna. En Madrid, también disponemos de dos salas de las mismas características.



4 salas de lactancia

»» Nuevo taller *on-line* ¡Bienvenidos, papás y mamás!

dentro del programa Somos Saludables. Creado para acompañar a profesionales que se reincorporan al entorno laboral tras un permiso de nacimiento, adopción o acogida.

»» Campaña por cada nacimiento dentro de la plantilla.

Cuando Recursos Humanos dispone de la notificación del nacimiento del hijo/a de un empleado/a, procede al envío de una canastilla de regalo, con detalles para el bebé y un recordatorio de los beneficios que se pueden disfrutar asociados a la maternidad y paternidad.





DIVERSIDAD FUNCIONAL



Nuevo plan 2022-24

» Queremos seguir avanzando para que todas las personas tengan las mismas oportunidades y puedan desarrollar su talento dentro de nuestra organización, así como seguir promoviendo lo que nos une y sensibilizando sobre el respeto a las diferencias. Por ello, en el 2022 hemos diseñado un nuevo Plan de Diversidad Funcional enfocado a la integración y apoyo de empleados y empleadas con discapacidad y a la sensibilización de toda la organización.

» Nuestras acciones se engloban en tres grandes objetivos:

- 1 Incluimos e integramos a las personas con discapacidad
- 2 Fomentamos la igualdad de oportunidades
- 3 Sensibilizamos a toda la organización

Política inclusiva de las personas con discapacidad, una iniciativa pionera en el sector bancario.

Impulsada desde el 2020, esta política implica:

- » Compromisos para que cada año haya más personas con discapacidad en nuestra entidad, fomentando el empleo y la inclusión.
- » Medidas como:
 - > Adaptación del puesto de trabajo a la persona.
 - > Un día de permiso retribuido para atender necesidades médicas.
 - > Servicio gratuito de asesoramiento para trámites legales.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA



No discriminación



Fomento de actitudes receptivas



Lucha contra los estereotipos y los prejuicios



Reconocimiento de las capacidades, méritos y habilidades



Inclusión



Accesibilidad



DIVERSIDAD FUNCIONAL



Nuevo plan 2022-24

1 Incluimos e integramos a las personas con discapacidad

- » **Analizamos la situación actual de la discapacidad en la entidad.** Organizamos un *focus group* con profesionales de Recursos Humanos de todo el ámbito territorial y con el equipo de selección, además de entrevistas en profundidad a empleados/as con discapacidad y a managers que tienen a su cargo colaboradores/as con diversidad funcional.
- » **Recogimos las conclusiones en un informe.** Después de la fase de análisis, determinamos el grado de madurez de CaixaBank con relación a la discapacidad y propusimos diferentes áreas de mejora con un impacto positivo en la experiencia de empleado/a de las personas con discapacidad.
- » **Impulsamos el Plan Aflora junto a la organización Alares Social.** Promovemos una campaña interna para que afloren los/las empleados/as con discapacidad y sensibilizamos a toda la organización en términos de inclusión y diversidad.



- » 407 casos de discapacidad reconocidos.
- » 2 casos aflorados en el 2022.

2 Fomentamos la igualdad de oportunidades

- » **Promovemos el Plan Familia junto a la Fundación Adecco.** Se trata de un programa de atención, orientación e intervención para hijas/os de empleados/as con una discapacidad igual o superior al 33 %. El Plan Familia está destinado a fomentar competencias y habilidades para mejorar la autonomía personal, así como otorgar mayores posibilidades de un empleo futuro.



271 beneficiarios/as



FUNDACIÓN ADECCO

- » **Incorporamos a dos profesionales con TEA** (trastorno del espectro autista) en el equipo de Control de Servicio y Calidad IT (Área de Medios) para proyectos de revisión de *software* a través de SPECIALISTERNE.

SPECIALISTERNE
Passion for details





DIVERSIDAD FUNCIONAL



Nuevo plan 2022-24

3 Sensibilizamos a toda la organización

Y lo hacemos a partir de:

- » **Nuevo servicio de orientación y asesoramiento sobre discapacidad y dependencia** para empleados/as y sus familiares. De la mano de Alares Social, acompañamos y asesoramos a nuestro personal en cualquier situación o realidad vinculada a la diversidad funcional a través de un servicio anónimo y gratuito.
- » **Nueva formación “Diversidad, discapacidad y trato de adecuado” en Virtaula.** Curso *on-line* de realización voluntaria, proporcionado por la Fundación Adecco, para conocer sin estereotipos ni sesgos la realidad de las personas con discapacidad y la riqueza que aportan a las empresas y a la sociedad.
- » **Comunicaciones recurrentes en PeopleNow**, como la celebración del Día Internacional de la Discapacidad y otros contenidos con familias protagonistas del Plan Familia en PeopleNow.





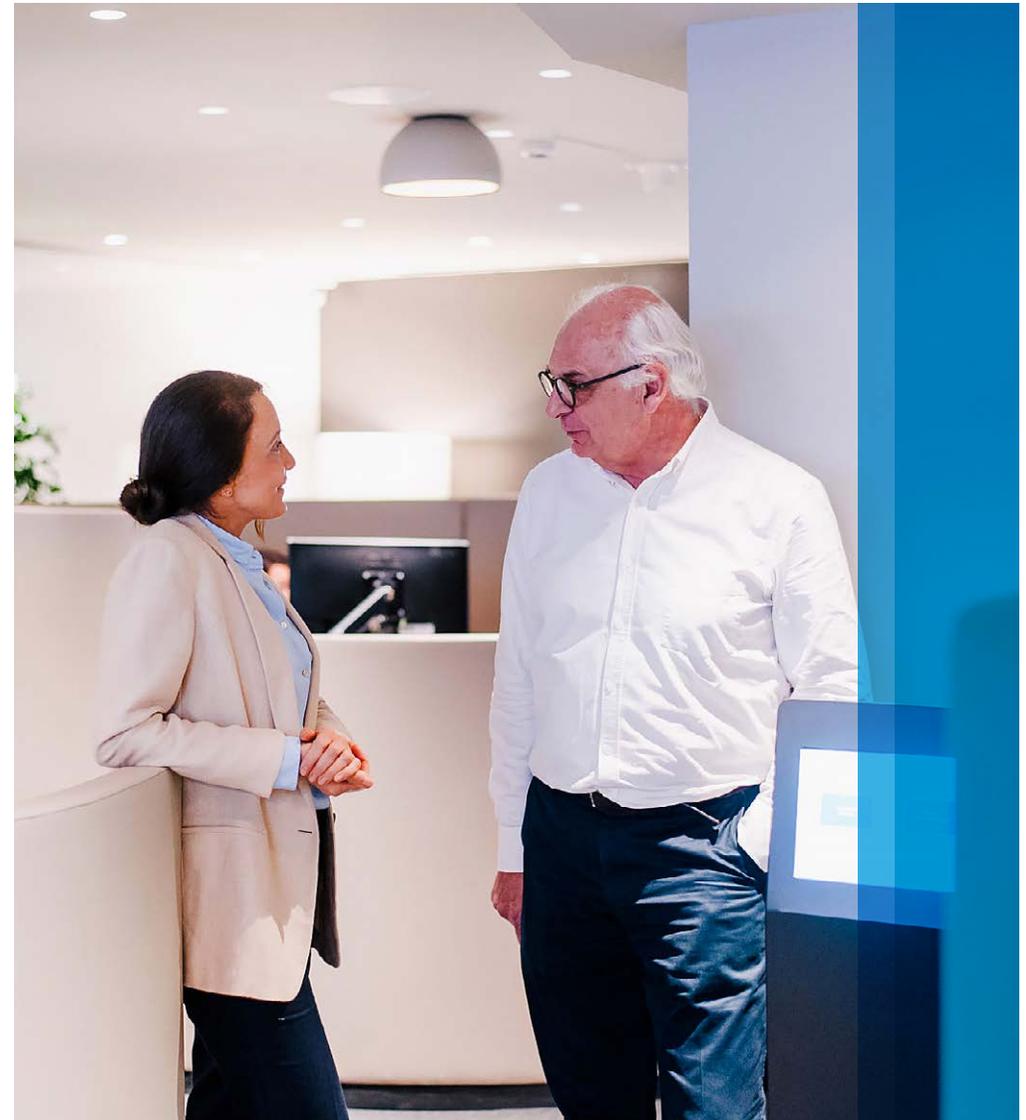
DIVERSIDAD GENERACIONAL



Objetivos

Cada generación aporta diferentes aprendizajes, conocimientos e intuiciones. Por ello, trabajamos internamente para crear equipos mixtos e **impulsar el valor de la diversidad generacional**. Y, concretamente, lo hacemos a partir de un programa que nace del diagnóstico de situación de la entidad, con el cual analizamos la evolución demográfica y el impacto en los indicadores estructurales.

- » Los **objetivos del programa de diversidad generacional** son los siguientes:
 - » Integrar la diversidad generacional en la estrategia corporativa y la experiencia de empleado/a.
 - » Anticiparse a la problemática derivada del envejecimiento de la plantilla.
 - » Identificar acciones que mejoren la convivencia de las distintas generaciones en la organización.
 - » Aprovechar el conocimiento de cada generación para potenciar y acompañar la estrategia de la entidad.





DIVERSIDAD GENERACIONAL



Nuestras iniciativas para incentivar la diversidad generacional

- » **Programa Somos Saludables** con visión generacional, que incorpora contenidos y artículos de interés, talleres, webinarios, retos y rutinas saludables.
- » **Plan de formación continuada** y envejecimiento saludable, para promover la empleabilidad de todas las personas durante su trayectoria profesional.
- » **Sensibilización a todas las personas** a través de contenido específico en diversidad e inclusión y de sesgos inconscientes para combatir los prejuicios y eliminar las etiquetas que se han impuesto a cada generación.



En CaixaBank somos socios colaboradores del **Observatorio GT (Generación & Talento)** y, por ello, participamos en abril del 2022 en el estudio de la autopercepción sobre la salud y bienestar en el trabajo de las distintas generaciones, también orientado a desarrollar la salud positiva en el ámbito laboral.

ObservatorioGT
Generación y Talento



DIVERSIDAD LGTBI



Nuestro enfoque

En CaixaBank impulsamos la diversidad LGTBI porque consideramos que es imprescindible poder ser uno/a mismo/a tanto en la vida privada como en la profesional. Y porque creemos que, cuando las personas pueden mostrarse tal como son, su talento dentro de una organización florece, pueden disfrutar de mayor bienestar y sentir más compromiso y orgullo de pertenencia.

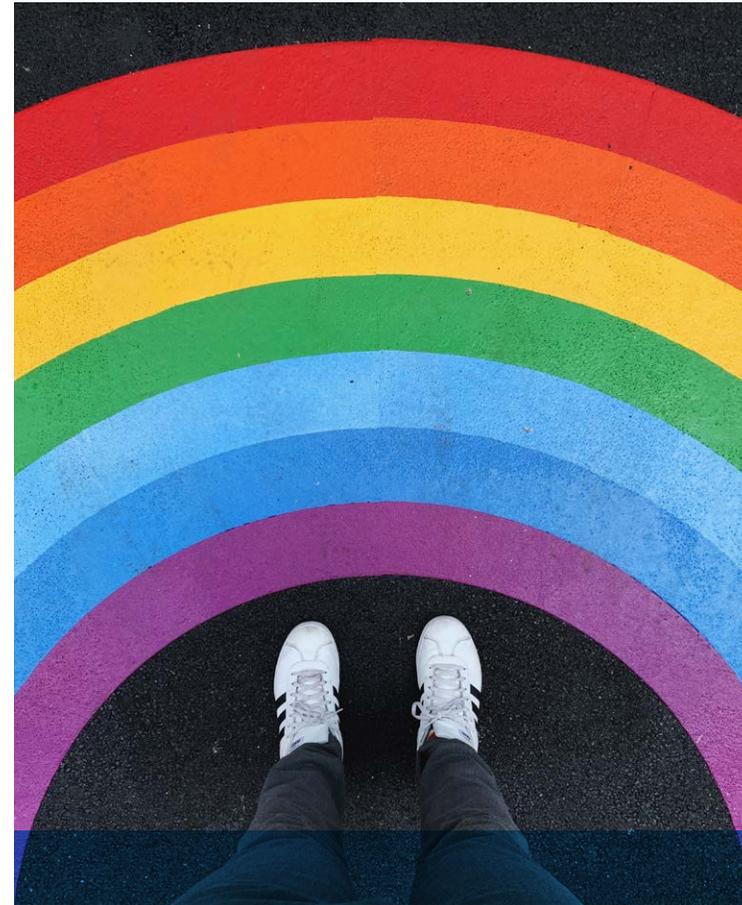
Por todos estos motivos, durante el 2022 hemos impulsado las siguientes acciones para seguir profundizando en la diversidad LGTBI:

- » Nos hemos adherido a REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI). Asociarnos a REDI significa comprometernos con la misión de valorar el talento sin importar la identidad, expresión de género y orientación sexual. De ese modo, contribuimos a crear sociedades más respetuosas y a fomentar una cultura inclusiva con el colectivo LGTBI, para que todas nuestras personas puedan mostrarse tal como son y desarrollar al máximo su potencial.



RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI

- » Realizamos una **sesión de trabajo con REDI** para diseñar la hoja de ruta para nuestro impulso de la diversidad LGTBI.
- » Hemos publicado **noticias** en PeopleNow para dar a conocer la adhesión a REDI, para celebrar el Día Internacional del Orgullo LGTBI y reforzar nuestro compromiso con la comunidad LGTBI.



- » Asistimos al **evento** organizado por la embajada británica en Madrid para **celebrar el 50 aniversario del primer Gay Pride** de Londres.
- » Desde el año 2020, estamos **adheridos a los estándares de conducta de Naciones Unidas** para frenar la discriminación del colectivo LGTBI (Global LGTBI Standards for Business).



Certificaciones e índices

Por todo este trabajo en materia de diversidad, CaixaBank ha sido reconocido con las siguientes certificaciones e índices:



- » Por quinto año consecutivo, CaixaBank figura en el **Bloomberg Gender Equality Index**, el índice internacional que reconoce el esfuerzo en transparencia y en lograr que las mujeres avancen en el mundo empresarial. Estamos posicionados entre las cinco primeras empresas del mundo.



- » Hemos renovado, por duodécimo año consecutivo, el **Certificado Empresa Flexible y Responsable (EFR)** manteniéndonos en el nivel de **excelencia A**. Este es un certificado que otorga la Fundación Más Familia en reconocimiento al fomento del equilibrio entre empresa, trabajo y familia, gracias a políticas y medidas que lo avalen.



- » Hemos renovado el **Distintivo de Igualdad en la Empresa** que otorga el Instituto de las Mujeres. Se trata de una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad.





Reto externo

#3

Ser la entidad financiera de referencia en diversidad e inclusión para nuestros clientes/as y segmentos de negocio

Abrazar la inclusión nos permite entender y brindar las soluciones para las personas y el mundo de hoy.



CaixaBank Empresas

Redoblamos esfuerzos para reconocer el talento de empresarias líderes.

» Premio Mujer Empresaria CaixaBank

En el 2022 celebramos la 6ª edición de estos premios que reconocen el talento y la excelencia profesional de 14 empresarias en España **referentes por su trayectoria, visión estratégica, capacidad de innovación y liderazgo transformador**. Fomentamos su visibilidad y participación en redes nacionales e internacionales (IWEF).



84 ganadoras territoriales del 2017 al 2022

» Primer evento presencial de la Comunidad Premio Mujer Empresaria CaixaBank

Tras el encuentro con las ganadoras de la 6ª edición de los premios, celebramos el foro **Women's Leadership, el primer encuentro presencial de la Comunidad Mujer Empresaria de CaixaBank**. Esta comunidad, creada en el 2020, es una red virtual que agrupa a las ganadoras de todas las ediciones de los premios en España y sirve de plataforma y punto de encuentro para intercambiar conocimientos, ideas y experiencias entre las directivas premiadas.



Más de **40** ganadoras participantes

» IWEF Madrid 2022



La 15ª IWEF Annual Conference tuvo lugar del 13 al 15 de noviembre de 2022 en Madrid, bajo el título "Connecting Women Businesses Globally: The Transformational Power of Women in Business". Se trata de un evento anual e internacional que **reúne a mujeres emprendedoras de todo el mundo con el objetivo de incrementar la visibilidad, credibilidad y responsabilidad de la mujer empresaria** en el desarrollo de la economía global del siglo XXI. CaixaBank es *founding sponsor* junto a IESE.



Negocios

» Premio A mujer profesional autónoma

Segunda edición de estos premios que reconocen el liderazgo y el talento de mujeres profesionales autónomas españolas.

La ganadora nacional fue **Milagros Cabral, fundadora de Mariquita Trasquilá**, empresa del sector de la moda dedicada a la confección de vestidos de fiesta a precios asequibles. Seleccionada por la Dirección Territorial de Andalucía Occidental y Extremadura.



14 ganadoras regionales
y 1 ganadora nacional



1.023 candidatas

» Estudio sobre la contribución de las mujeres en la economía española

Hemos financiado el estudio cuantitativo de PIMEC (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña) en colaboración con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Santiago de Compostela y con CaixaBank Research. El estudio analiza, desde la perspectiva de género, la aportación de las mujeres en todas sus dimensiones socioeconómicas, con el objetivo de reconocer su valor actual y futuro. El estudio surge de la necesidad de **desarrollar herramientas de carácter cuantitativo que faciliten la gestión equilibrada e igualitaria de las políticas socioeconómicas**, sobre todo en un contexto de aplicación de planes financiados con fondos europeos Next Generation, que garanticen un reparto equitativo en materia de género.





AgroBank, con la mujer rural

» Impulsamos el empoderamiento de las mujeres en un sector con gran desigualdad

» Hemos renovado la **adhesión a alianzas estratégicas con las principales asociaciones** que apoyan a la mujer en el ámbito rural: FADEMUR (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales), AFAMMER (Asociación de Familias y Mujeres Rurales) y Cooperativas Agroalimentarias de España.

» Lanzamos la **3ª convocatoria del Premio Cátedra AgroBank**, que premia el mejor trabajo de final de máster de mujeres (Universidad de Castilla-La Mancha).

AgroBank

» Hemos tenido **presencia en eventos del sector**: Jornadas del Medio Rural y Premios de Excelencia a la innovación de mujeres rurales.

» **Nos hemos adherido a ClosinGap. Women for a Healthy Economy**, la plataforma de referencia en el análisis del coste económico y social de las brechas de género y del impacto de las iniciativas para reducirlo. Este clúster trabaja en estrecha colaboración con los sectores público y privado para desarrollar programas conjuntos de *mentoring* e intercambiar experiencias entre las empresas adheridas. En CaixaBank hemos realizado y liderado el informe del clúster **Brecha de género en el medio rural**, en colaboración con Analistas Financieros Internacionales (AFI), sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural.

» Hemos impulsado la **nueva Cátedra AFAMMER**, Confederación de Federaciones y Asociaciones de Familias y Mujeres del Medio Rural, de la Universidad Castilla-La Mancha. Con esta cátedra queremos **crear un foro de investigación multidisciplinar permanente** que permita obtener resultados de interés en el ámbito de los estudios de género, el ámbito rural y el desarrollo económico. Además, la cátedra pretende hacer divulgación de los resultados obtenidos y de actividades que promuevan la igualdad y las aportaciones de las mujeres a la sociedad, especialmente en el ámbito rural.

» Colaboramos con el MAPA (Ministerio de Pesca, Agricultura y Alimentación) para ofrecer **microcréditos a emprendedoras**.

» Abrimos una **convocatoria social destinada al ámbito rural**, de la mano de la Fundación "la Caixa" y dotada con 1 millón de euros, para mejorar las condiciones de vida y generar oportunidades para las mujeres y las jóvenes.





Plan de Diversidad e Inclusión con enfoque a clientes/as y red comercial

Analizamos y adaptamos la propuesta de valor para clientes/as y nuestra relación con ellos/as, de modo que sea lo más diversa e inclusiva posible. En este sentido, desarrollamos acciones para adaptar los procesos de atención y funcionamiento comercial, además de dar a conocer a nuestra clientela el compromiso y trayectoria de CaixaBank.

» CaixaBank Séniors

Destacamos esta propuesta orientada al colectivo sénior, al que ofrecemos un modelo de relación basado en ventajas financieras y servicios de valor añadido.

» Creamos la figura del **Gestor o Gestora Sénior**, personas comprometidas con la atención y el servicio al colectivo, formadas específicamente en gerontología, productos y modelo relacional, con un doble objetivo de rentabilidad y *engagement*. Realizan la gestión integral de una cartera de clientes/as y les acompañan en su operativa diaria, capacitándoles en el uso de herramientas adecuadas para fomentar su autonomía. También acompañan a quienes no se han adaptado al proceso de transformación digital bancaria. Su formación combina una parte teórica, de la mano de profesionales cuya especialidad es la atención a personas mayores, con sesiones participativas en que los propios gestores/as comparten sus experiencias y prácticas.

» Por la implantación de esta figura hemos recibido el **Premio Generación**, en la categoría Inside Company, otorgado por el Observatorio Generación & Talento. Estos galardones reconocen las buenas prácticas en la sensibilización y gestión de la diversidad generacional en las organizaciones.

Premios

Generación

Observatorio Generación & Talento



Séniors





Plan de Diversidad e Inclusión con enfoque a clientes/as y red comercial

» CaixaBank Séniors

- » Ofrecemos un **ecosistema de servicios más allá de lo financiero**, con productos específicos y servicios que se adaptan a cualquier momento de la vida de este sector de público.
- » **Mejoramos la experiencia del cliente/a sénior:** desarrollamos e implantamos medidas que tanto en la oficina como por otros canales puedan mejorar la experiencia de este colectivo con el banco.
- » CaixaBank Séniors tiene **presencia en medios**, así como en los principales **foros de opinión** sobre el segmento: Foro Economía Sénior, categoría propia en EXXI y Cátedra Longevity Institute UB.
- » Reforzamos nuestro compromiso con este sector de clientes a través de la **firma del Protocolo de Inclusión Financiera de los Mayores (23-2-2022)**.
- » Hemos sido la **primera entidad financiera en obtener certificación de AENOR de Organización Comprometida con las Personas Mayores**.



2.000 profesionales especializados/as con dedicación exclusiva



Horario de caja sin restricciones



Refuerzo de 1.350 personas en oficinas para atención personal



Acompañamiento personal en el uso de cajeros



Cajeros de uso fácil y adaptados para libretas



Adelanto del pago mensual de las pensiones al día 24



Más de 3.000 sesiones formativas presenciales



Atención personal por teléfono y WhatsApp



La red de oficinas y cajeros más extensa en España (más de 2.200 municipios)



No abandonamos poblaciones y ampliamos el servicio de ofibuses (actualmente en 426 municipios)



Propuesta de valor para clientes/as con discapacidad

Creamos iniciativas que mejoren la experiencia y la accesibilidad de nuestros clientes/as con diversidad funcional.

- › Atendiendo a sus múltiples realidades
- › Investigando y conociendo sus experiencias y necesidades
- › Desarrollando soluciones centradas en el cliente/a

Para conseguirlo, desarrollamos las siguientes acciones innovadoras:

- › **Oficinas de CaixaBank accesibles** para personas con diversidad funcional. Ya es una realidad la accesibilidad de las oficinas de CaixaBank 24 horas, adaptadas con rampas de acceso o elevadores. También lo es el modelo de accesibilidad basado en el programa Apsis4All, que permite superar barreras en los cajeros automáticos.
- › **Página web** con nivel de accesibilidad AA (conformidad con las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web).
- › **Nuevo proyecto** para mejorar la **atención de los clientes/as con discapacidad auditiva**. Queremos conocer sus necesidades, sus expectativas y el uso que hacen de la banca (presencial y digital) para asegurar su inclusión y mejorar la interacción con ellos/as, su experiencia y los recursos a disposición de los gestores y gestoras.





Propuesta de valor para clientes/as con discapacidad

» **Pack Braille: una experiencia accesible para todos nuestros clientes/as**

Somos la primera entidad financiera en España que ofrece el proceso completo de contratación de una tarjeta de forma accesible. Tras finalizar con éxito un proyecto piloto iniciado en mayo del 2022, en colaboración con la Fundación ONCE y de la mano de CaixaBank Payments & Consumer, cualquier tarjeta de CaixaBank (crédito, débito y prepago) ya se puede contratar en código de lectoescritura Braille. Cualquier cliente/a que quiera tener una tarjeta adaptada al sistema Braille puede solicitar el *pack* en cualquier oficina.

Este lanzamiento ha supuesto la adaptación de todo el proceso, desde la contratación hasta la activación de las tarjetas, para que no se necesite la ayuda de terceras personas y se pueda realizar con todas las garantías de confidencialidad y privacidad, de forma autónoma y sin tener que compartir datos sensibles. El cliente/a recibe el *pack*, compuesto por dos tarjetas, junto a una carta de bienvenida en Braille y tinta con instrucciones de uso y activación.

El *pack* consiste en dos tarjetas:

- › **Tarjeta financiera** estampada en Braille para realizar pagos en comercios físicos y cajeros. Permite varias opciones de activación accesible y dispone del menú guiado por voz (2222) en cajeros.
- › **Tarjeta eCommerce** que recoge en sistema Braille los datos necesarios para realizar cualquier transacción *on-line*, como el PAN, la fecha de caducidad y la CVV.



Nuestro compromiso con la accesibilidad

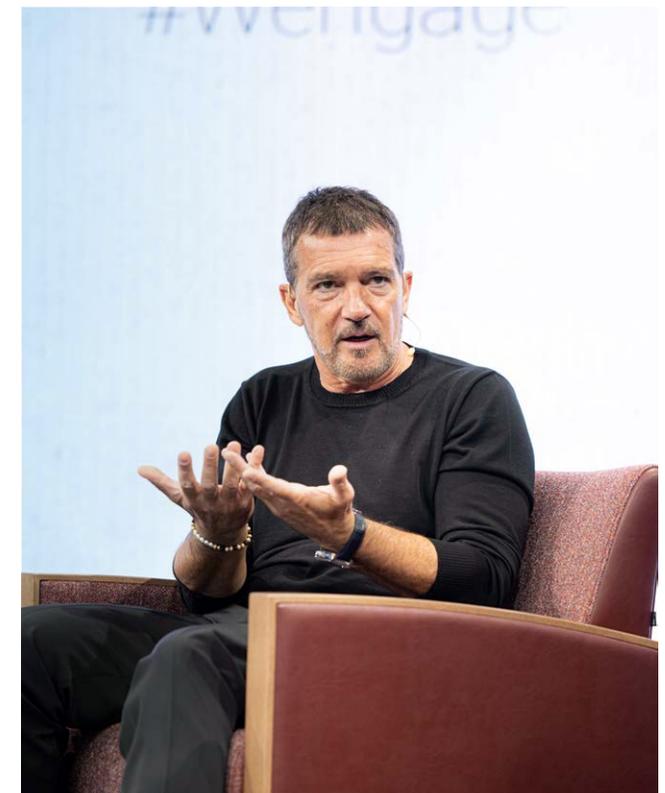
El lanzamiento de la tarjeta en sistema Braille supone un paso adelante para ser una banca inclusiva y accesible para todas las personas. Ofrecemos a nuestros clientes/as el mayor número posible de canales de acceso a sus productos y servicios y trabajamos para que estos canales puedan ser utilizados por el mayor número posible de personas.



Eventos sobre diversidad en All in One Madrid

» Encuentro con Antonio Banderas "La diversidad en un nuevo mundo"

Celebramos este evento en la All in One Madrid para reflexionar sobre el papel de la diversidad, en especial de las mujeres, en el presente y futuro de nuestra sociedad; enmarcado dentro de CaixaBank Experience.





Reto externo

#4



Seguir fomentando la diversidad y la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de acciones de sensibilización y alianzas estratégicas

Compartimos un mismo horizonte: asegurar la inclusión de todas las personas y un impacto positivo en la sociedad.



Iniciativas de liderazgo, emprendeduría y negocio

» Alianza ClosinGap

Participamos en este clúster que analiza las oportunidades económicas y sociales de las brechas de género y que incluye a 12 grandes organizaciones empresariales: Merck, MAPFRE, Repsol, Meliá Hotels International, Grupo BMW, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, PriceWaterhouseCoopers, CaixaBank, el Grupo Social ONCE, KREAB, la Fundación CEOE y Telefónica.

- » Hemos realizado y presentado **nuestra parte del estudio sobre brecha de género** en el sector rural.



- » Celebramos el **4º aniversario de ClosinGap** en el encuentro anual IV Economic Equality Summit. En este espacio de debate y reflexión sobre el talento femenino como palanca de crecimiento económico, entregamos también los Premios ClosinGap.

» WIB. Women in Banking

Formamos parte activa de esta iniciativa promovida por varias redes de mujeres en el ámbito de la banca, que busca impulsar la equidad, la diversidad y la inclusión de género para superar las barreras que limitan la participación de las mujeres. WIB cuenta con la participación de **16 entidades financieras** y el apoyo de la Asociación Española de Banca (AEB). Su propósito es liderar e impulsar el cambio concienciando sobre el valor de la mujer en los puestos de decisión de la banca en España.



» Y además:

- » Otorgamos los **Premios Actualidad Económica-Telva** a las mejores empresarias de Madrid.
- » Alcanzamos un acuerdo con el Grupo Hearst (marca editorial con revistas como *Elle*, entre otras).
- » Patrocinamos la FEDEPE (Federación de Mujeres Directivas y Empresarias).
- » Participamos en el evento 4YFN del Mobile World Congress, en el estand de DayOne, con una charla inspiradora sobre empoderamiento femenino y emprendeduría a la que acudieron las ganadoras de los premios Wonnaw.





Iniciativas en innovación y educación

Seguimos poniendo énfasis en fomentar las carreras de ciencia, tecnología y matemáticas con los **Premios WONNOW y otras iniciativas.**

» Celebramos la 5ª edición de los Premios WONNOW con Microsoft Ibérica. Con estos premios reconocemos la excelencia académica y el talento de estudiantes de grados STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Las 10 ganadoras de la beca se incorporaron a trabajar en el Grupo CaixaBank (CaixaBank, CaixaBank Tech y CaixaBank Business Intelligence) en octubre del 2022, e iniciaron el programa de *mentoring* con Microsoft en los meses siguientes. Además de fomentar la igualdad de género en las profesiones STEM, con esta iniciativa promovemos el **aumento de contrataciones de mujeres con estos perfiles en la plantilla de CaixaBank.**



975 candidatas inscritas
(34 % más que en la 4ª edición)



Impulso y seguimiento a través de la **Comunidad WONNOW** en LinkedIn

» Hemos iniciado el proyecto **STEM ROOM**, una iniciativa cocreada con las ganadoras WONNOW para despertar vocaciones científico-tecnológicas en niñas y niños de entre 12 y 13 años, rompiendo estereotipos de género y acercando referentes. Se realizan actividades como un *escape room* que presenta un enigma que las/los jóvenes deben resolver poniendo en práctica distintas habilidades relacionadas con las STEM. Las ganadoras **WONNOW tienen el papel de STEM MASTERS**, y se encargan de presentar el enigma y guiar a los equipos por las actividades, compartiendo sus carreras profesionales e historias personales para generar referentes. En noviembre del 2022 realizamos la primera **prueba piloto en tres clases de 1º de ESO** en la Escola Virolai de Barcelona.





Iniciativas en innovación y educación

» Otorgamos dos **becas CFA Young Women in Investment**, una iniciativa para crear conciencia e interés y ofrecer una puerta de entrada para mujeres en la gestión de inversiones.



» Participamos en #ChicasImparables de 50&50 y IE Business School, con la asistencia del presidente de CaixaBank en la *masterclass* de Finanzas.

» Financiamos **becas para jóvenes con discapacidad** de la mano de la Fundación Randstad y la Fundación Prevent.



» **Proyecto de evaluación y orientación sociolaboral para jóvenes con TEA (trastornos de espectro autista)**, que consiste en un curso de evaluación de competencias y orientación laboral, liderado por la organización internacional SPECIALISTERNE y de la mano de su equipo de *coaches* laborales. (Realización de las sesiones, en el 2023).



» Nuestro voluntariado corporativo también impulsa la inclusión de las personas con discapacidad. Durante el año 2022 estos han sido los datos relacionados con **nuestra actividad vinculada a la diversidad funcional**:

» **Actividades:** 2.735

» **Voluntarios/as:** 4.109

» **Horas de voluntariado:** 30.097

» **Beneficiarios/as:** 44.271





Iniciativas en deporte

Seguimos apoyando decididamente el **deporte femenino**, un sector en el que queda camino por recorrer para alcanzar la igualdad. Por ello, continuamos con patrocinios e iniciativas para llegar a tantas personas como sea posible, **incluyendo el deporte adaptado para personas con discapacidad**.

- » Somos el **patrocinador oficial de las selecciones femeninas de fútbol y de baloncesto**, así como de diferentes equipos de fútbol femenino (Liga F de fútbol profesional femenino).
- » Patrocinamos **otros deportes** con fuerte arraigo territorial y participación femenina relevante.
- » Promovemos **reportajes y contenidos** sobre igualdad de género en el deporte.
- » Apoyamos el **deporte adaptado** patrocinando al Comité Paralímpico Español (CPE) y colaborando con la Federación Española de Deportes de Personas con Discapacidad Física (FEDDF) para impulsar el **baloncesto en silla de ruedas**. Todo ello, con la voluntad de acompañar a nuestros y nuestras deportistas en el camino hacia la meta, con valores compartidos como el esfuerzo, la entrega y la superación.
- » Impulsamos #INCONFORMISTASDELDEPORTE.

**#INCONFORMISTAS
DEL DEPORTE**





Contenidos y proyectos de sensibilización y empoderamiento

- » Participamos en **eventos de diversidad en todas las oficinas territoriales**, en ImaginCafé y en CaixaBank Talks destinados a la clientela.



Más de **700** participantes
(1 charla trimestral)

- » Publicamos **contenido recurrente sobre diversidad e inclusión en redes sociales y Blog CaixaBank**.
- » Hemos patrocinado el **Mes Europeo de la Diversidad en España** por segundo año consecutivo. Esta iniciativa de la Comisión Europea implica a más 26 países de la UE (Unión Europea) y tiene como objetivo promover la diversidad y la inclusión en las empresas y la sociedad:



- » Celebrando y promoviendo la diversidad y la inclusión.
- » Aumentando la conciencia sobre sus beneficios.
- » Motivando a las empresas y entidades a visibilizar sus acciones y compromiso.

- » Poniendo el foco en construir puentes entre organizaciones y políticas de diversidad e inclusión.

La Fundación Diversidad, encargada de coordinar esta iniciativa europea en España, ayuda a hacer difusión de nuestro compromiso a escala nacional e internacional, que nos posiciona como una entidad referente en diversidad e inclusión.



- » Colaboramos en el **Reto 8M** de la Fundación Eurofirms, **proyecto de inserción laboral para mujeres con discapacidad**. Su objetivo es incorporar al mercado laboral a 1.000 mujeres con discapacidad en un año. Gracias al voluntariado de personas de Recursos Humanos de CaixaBank que han tenido una formación previa, hemos orientado y preparado a cuatro mujeres.



3 de las 4 participantes
ya han conseguido un empleo

- » Organizamos la 1ª **Womanthon Sport & Corporate Hackaton**, una jornada con mujeres de los ámbitos deportivo y corporativo para impulsar su liderazgo y encontrar sinergias entre deporte y empresa.



Contenidos y proyectos de sensibilización y empoderamiento

» Lanzamos la 1ª edición del programa Triunfa en tu entrevista

Mediante Wengage hemos impulsado, junto a la Fundación Quiero Trabajo, y con el soporte del voluntariado de CaixaBank, esta **iniciativa que pretende ayudar a mujeres en riesgo de exclusión a encontrar un empleo**. Financiamos este proyecto que cuenta con 20 voluntarios/as de CaixaBank, que han realizado **2 sesiones de mentoring individuales** a las mujeres beneficiarias. Para ello, el voluntariado recibió formación previa para poder acompañarlas, poniendo en valor sus capacidades y talentos, y empoderándolas para incorporarse de nuevo al mercado laboral. Además del *mentoring*, el programa cuenta con diversos métodos de aprendizaje, como una **plataforma formativa** en la que las participantes han podido adquirir nuevos conocimientos o las **formaciones grupales** donde se ha revisado y potenciado lo aprendido.



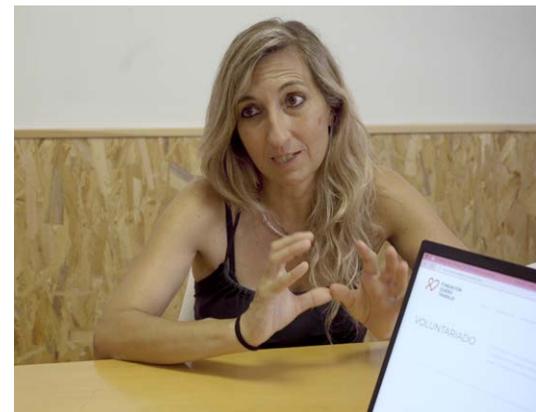
El **85 %** de las 20 participantes formadas ya han conseguido empleo



El **45 %** tiene contrato indefinido



20 voluntarios/as de CaixaBank





Adhesión a entidades e iniciativas que promueven la diversidad



» Adhesión al Código de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad de la Empresa.

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

» Adhesión a la iniciativa de ONU Mujeres y al Pacto Mundial de Naciones Unidas, por el cual asumimos el compromiso público de alinearnos con sus políticas para hacer avanzar la igualdad de género.



» Adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas para acelerar la representación y el liderazgo de las mujeres en la empresa.



» Adhesión a la Alianza STEAM por el talento femenino Niñas en pie de ciencia del Ministerio de Educación y Formación Profesional, para fomentar las vocaciones científicas en niñas y jóvenes.



» Acuerdo voluntario con el Instituto de la Mujer, que promueve una mayor representatividad de la mujer en posiciones directivas. Esta iniciativa pretende favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones del ámbito empresarial y económico.



» Chárter de la diversidad firmado en el 2011, que representa un compromiso voluntario, promovido a escala europea, para fomentar la igualdad de oportunidades y la adopción de medidas antidiscriminatorias.



» Adhesión a la Alianza CEO por la Diversidad, primera alianza europea que une a los y las CEO en torno a la innovación en diversidad, equidad e inclusión. Esta alianza nació en el 2019 promovida por la Fundación CEOE y la Fundación Adecco. En la actualidad cuenta con 75 empresas firmantes.



» Adhesión a esta alianza de empresas, que actúa como clúster de referencia, en estrecha colaboración entre los sectores público y privado, y analiza el coste de oportunidad económico y social de las brechas de género.



» Desde el 2022 contamos con el sello de Diversity Leading Company, un reconocimiento de Equipos & Talento por nuestro compromiso con el liderazgo y el talento femenino, el impulso y gestión de la diversidad.



» Desde mayo del 2022 estamos adheridos a REDI, la asociación española sin ánimo de lucro que fomenta un ambiente inclusivo y respetuoso con la diversidad LGBTI en el ámbito laboral.



Juntos, sumamos

Grupo  CaixaBank

Como Grupo CaixaBank también impulsamos la diversidad y la inclusión en todas las empresas del Grupo

Porque en equipo llegamos más lejos, siempre.



Juntos, sumamos

» Firma de la Carta de la Diversidad (Mes Europeo de la Diversidad) por parte de las empresas del Grupo CaixaBank



Es una **carta compromiso de 10 principios** que, con carácter **voluntario**, firman las empresas e instituciones de un mismo país, independientemente de su tamaño o sector. Con ello **asumen el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.**



» **Workshop de mujeres directivas en All in One Barcelona**

Evento de *networking* de mujeres directivas de las empresas de Grupo en el que **se puso en valor el programa Wengage con foco a la diversidad de género.** Asistieron todas las directivas de los comités de dirección de las empresas del Grupo CaixaBank.

» **Mentoring**

En el Grupo CaixaBank también hemos lanzado diversas convocatorias de *mentoring*:

» 4ª edición del Programa de *mentoring* femenino en VidaCaixa.



54 mujeres
27 parejas

» 4ª edición de *mentoring* femenino multifilial, con la participación de mujeres de las distintas empresas del Grupo. Como novedad, en esta edición se incorporó tanto a hombres como a mujeres en el rol de mentoría para acompañar a las *mentees* que participaron, procedentes de diferentes empresas del Grupo CaixaBank.



En total fueron
32 personas (16 parejas)

» 1ª edición del programa *reverse mentoring* transversal. Como mentores/as, se contó con colectivo de **profesionales jóvenes con una nueva visión sobre la cultura digital** para transmitirla a los y las directivos séniores (*mentees*) de diferentes empresas del Grupo CaixaBank.

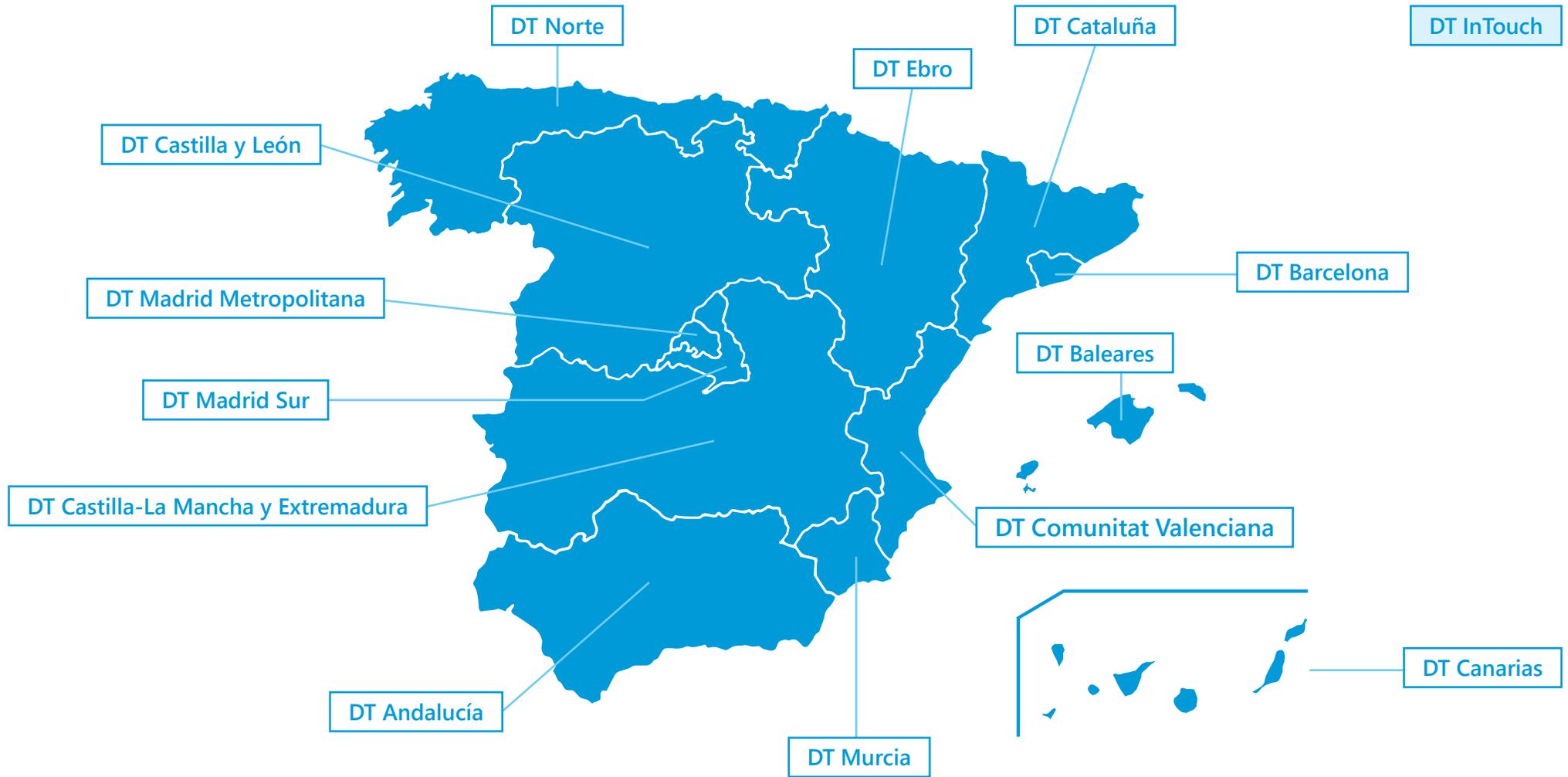
» **Campaña comunicativa Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer**

Acción comunicativa interna (PeopleNow) para hacer divulgación sobre la violencia ejercida hacia las mujeres y recordar los canales de atención disponibles por parte de Recursos Humanos en las empresas del Grupo CaixaBank.

» **Campaña comunicativa Día Internacional de las Personas con Discapacidad**

Acción comunicativa interna (PeopleNow) para divulgar la jornada y anunciar el lanzamiento del nuevo curso *on-line* en Virtaula sobre Diversidad e Inclusión de la Fundación Adecco, disponible para todos los empleados/as del Grupo CaixaBank.

La diversidad en las direcciones territoriales de CaixaBank



Acciones territoriales



ANDALUCÍA

- » **Programa Atrévete:** desarrollo y formación a subdirectoras comerciales para acompañarlas en el progreso de su carrera profesional. Funciona desde el 2021 y pretende aumentar el número de mujeres en posiciones directivas. La novedad del 2022: realizar entrevistas previas para verificar su interés e identificar los perfiles idóneos.
- » **Desayuno/sesión de trabajo Liderando en femenino.** A partir de una selección previa de directoras, subdirectoras y otros cargos medios, impulsamos el liderazgo femenino y el acceso de mujeres a posiciones directivas. La iniciativa ha tenido una excelente acogida.
- » **Promovimos dos actividades dentro de la MOBILE WEEK MÁLAGA.**
 - » Presentamos los **premios WONNOW**. Una ganadora del 2018 y dos finalistas del 2020 participaron en una charla debate ante 60 niñas de ESO y Bachillerato. En colaboración con la Escuela Superior de Ingeniería de Telecomunicaciones.
 - » **Encuentro para acercar la tecnología a la ciudadanía.** Tres directivas de distinto ámbito (finanzas, hostelería y moda) compartieron su evolución como profesionales y cómo se han adaptado a los cambios tecnológicos. Asistieron 50 personas y tuvo muy buena acogida.



Acciones territoriales



MURCIA

- » **Programa de desarrollo de subdirectores/as** para mejorar su carrera profesional e impulsar la diversidad, poniendo el foco en las competencias y habilidades directivas de las/los participantes. En total, 19 profesionales (16 mujeres y 3 hombres) rotaron por diferentes departamentos y realizaron programas de tutorización, *mentoring* y formación.
- » **Desayuno en clave femenina.** Con motivo del Día Internacional de la Mujer, reunión de 13 mujeres de la región con responsabilidad en distintos sectores y 10 directivas de CaixaBank.



Acciones territoriales



MADRID SUR

» Acciones internas:

- » **Empodera-T:** talleres de autorreflexión para mujeres acerca de la gestión de barreras y sesgos inconscientes.
- » **Café Diversidad | Desayuno con mujeres como TÚ:** charlas informales con directivas y desayuno de subdirectoras de oficinas Store.
- » **Somos Diversos e Inclusivos:** píldora mensual en PeopleNow.

» Acciones externas:

- » **Charlas con talento:** invitamos a referentes sobre diversidad, como la triatleta paralímpica Eva del Moral, que ofreció la conferencia “Imposible es una barrera mental” en la oficina Store de Alcorcón-Centro. Próxima charla: “El valor de ayudar”, con José de Luna (*Campeones*).
- » **Apoyo al carácter emprendedor:** proponemos conocer de primera mano el día a día de mujeres autónomas y empresarias que triunfan en su sector. Generamos alianzas y damos visibilidad a nuestra red comercial. (Laura Martínez, premio Autónoma 2022, y Myriam Bonilla, premio mujer Empresaria 2022).
- » **Evento Diversidad Madrid Sur** para compartir el Plan de Acción sobre Diversidad con directivos/as, difundir las actividades que desarrollamos y ampliar la participación.
- » **Mesa redonda** “Impulsando el liderazgo femenino”, moderada por la periodista de Atresmedia Lary León y, como invitadas, Anna Quirós, directora de Cultura y Desarrollo de CaixaBank; Marisa Camacho, CEO de Tipsa, y Elisa Gil, CEO del Grupo Gil Automoción.



Acciones territoriales



MADRID METROPOLITANA

» Acciones internas:

- » Acciones de visibilización bajo el lema “Sé valiente, no perfecta”.

» Acciones externas:

- » **Patrocinios** para apoyar la diversidad de género, funcional y del colectivo LGTBI. Destacan los eventos relacionados con el Plan de Apoyo al Deporte Paralímpico (ADOP) y los Premios Diversa Global.
- » **Colaboraciones** con *partners* estratégicos como el Grupo Hearst.
- » Eventos en el espacio **Ágora de All in One Madrid** para acercar la diversidad a distintos públicos:
 - » **Desayuno Día de la Mujer 8 de marzo.** Encuentro con directivas para compartir experiencias personales.
 - » **Participación en la Madrid Woman’s Week.** Líderes científicas y del ámbito tecnológico son las protagonistas.
 - » **ELLE Talks sobre “Metaverso, Liderazgo Femenino y Body Positive”.** Debates sobre diferentes temas enfocados a la igualdad de género.



Acciones territoriales



CASTILLA Y LEÓN

» Acciones internas:

- › **Acción de diversidad generacional:** la directora de RR. HH. de Castilla y León y el director comercial de Retail compartieron una jornada de trabajo con empleados/as júnior.

» Acciones externas:

- › **I Congreso de la Mujer** organizado por *La Gaceta de Salamanca* en colaboración con CaixaBank. Participaron la directora del centro de empresas de Salamanca, Isabel García Canellada, y la consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León, María Isabel Blanco Llamas.
- › **Evento Liderando en la Transformación** dirigido a las participantes del Premio Mujer A Profesional Autónoma en Castilla y León. Participaron Belén Martín (directora territorial de Castilla y León) y Elisa Barrio (directora de RR. HH.), con mujeres del ámbito político y empresarial.



Acciones territoriales



CANARIAS

» Acciones internas:

- » **Jornada Wengage.** Encuentro con la ganadora del Premio Mujer Profesional Autónoma Territorial de este año y una representación de gestoras de negocio. Analizamos retos y obstáculos de las profesionales e hicimos propuestas, además de reconocer el trabajo de las mujeres de la entidad.

» Acciones externas:

- » **Colaboración con supermercados Hiperdino para adaptar su primera tienda a personas con autismo.** Junto a la Fundación DinoSol y la Asociación Asperger – TEA Islas Canarias (AsperCan), damos apoyo a la primera cadena de supermercados de España en instalar pictogramas y secuencias de ayuda para mejorar la accesibilidad universal. En poco más de dos meses se han adaptado cinco tiendas más.
- » **Apoyamos el deporte adaptado** en la Escuela Econy Gran Canaria Accesible CaixaBank. El equipo de baloncesto en silla de ruedas ha logrado el segundo puesto en el Campeonato de España CaixaBank Sub22.



Resumen de indicadores de diversidad e inclusión



Nomes sorrida
d'emergència
Solo tallada
de emergència

Tabla de indicadores de diversidad e inclusión 2022



» Principales indicadores de género

Mujeres en plantilla: 57,5 %

Mujeres en posiciones directivas (a partir de subdirección de oficina A y B): 41,8 %

Mujeres en *middle management*: **44 %**

Mujeres en *TOP management*: **31 %**

Mujeres en *revenues positions*: **43 %**

Mujeres en posiciones no directivas: **60,2 %**

Mujeres promocionadas: **59,6 %**

Acceso a posición directiva (1ª vez, mujeres): **48,2 %**

Designaciones de mujeres / Total de designaciones: **58,4 %**

Designaciones/Solicitudes – mujeres: **20,6 %**

Mujeres contratadas: **46,1 %**

Mujeres en TI y personal de ingeniería: **34,8 %**

Mujeres que abandonaron la compañía: **47,4 %**

Mujeres que tras el permiso de nacimiento siguen en la compañía 12 meses después de su reincorporación: **99,5 %**

Empleadas con flexibilidad horaria
– Porcentaje de mujeres: **53,9 %**

» Consejo de Administración

Mujeres en el Consejo: 40 %

Comités del Consejo de Administración presididos/copresididos por una mujer: **33,3 %**

Mujeres en la Comisión Ejecutiva: **57 %**

Mujeres en la Comisión de Riesgos: **33 %**

Mujeres en la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad: **20 %**

Mujeres en la Comisión de Retribuciones: **50 %**

Mujeres en la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital: **60 %**

Mujeres en la Comisión de Auditoría y Control: **50 %**

» Comité de Dirección

Mujeres en el Comité de Dirección: 15,38 %



» Principales indicadores de diversidad

Diversidad generacional:

Generación Z (posteriores a 1992): **2,3 %**

Generación Y (mileniales, nacidos/as entre 1982 y 1992): **15,6 %**

Generación X (nacidos/as entre 1971 y 1981): **68,4 %**

Baby Boomer (anteriores a 1971): **13,7 %**

Diversidad funcional:

Empleados/as con discapacidad: **407**

