



MEMORIA DE
DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN
2023



3 | Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

6 | Principales logros en diversidad e inclusión en el 2023

Nuestros 4 retos:

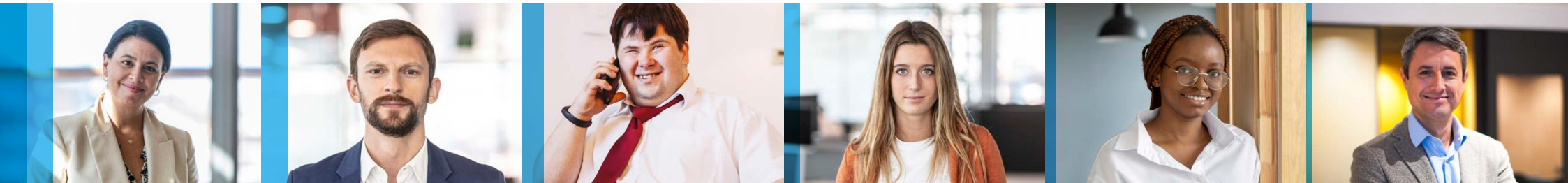
7	En el ámbito interno	#1	Consolidar la diversidad de género en posiciones directivas y predirectivas y seguir impulsando el liderazgo femenino en la organización
		#2	Reforzar una cultura inclusiva y diversa (más allá del género) y velar por la igualdad retributiva de todas las personas de la entidad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

45 | Grupo CaixaBank: Juntos, sumamos

48 | La diversidad en las direcciones territoriales de CaixaBank

Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

La **diversidad, la igualdad y la inclusión** son parte de la cultura de CaixaBank y han sido una de las prioridades de nuestros últimos planes estratégicos. Llevamos años trabajando para ser una empresa **referente para nuestras personas**, fomentando la diversidad en todas sus dimensiones mediante la creación de **equipos diversos, transversales e inclusivos**, reconociendo la individualidad y heterogeneidad de las personas y eliminando cualquier conducta excluyente y discriminatoria. En 2018 se creó nuestro **programa Wengage**, desarrollado por personas de todos los ámbitos de CaixaBank, donde fomentamos y visualizamos la **meritocracia, la igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad**. Este programa 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 8,5 puntos** desde el inicio del 2015, el 43 % en el 2023, 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 50 iniciativas**, internas y externas, relacionadas con las diferentes dimensiones de la diversidad: de género, funcional, generacional o LGTBIQ+. Y, como reconocimiento a nuestro compromiso, hemos ocupado la tercera posición en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2023. Pero queremos ir más allá.

Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

» Estos son los **cuatro grandes retos** que recoge el plan y **en los que trabajamos**:

- » 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.**

» Durante estos dos años del plan, hemos conseguido muchos avances y, aunque nos queda mucho trabajo por hacer, **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.



Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

- » En CaixaBank contamos con **un equipo de diversidad** formado por la directora de Cultura y Diversidad; tres profesionales a tiempo completo dedicadas a impulsar iniciativas específicas, y 24 agentes de diversidad e inclusión que se encargan de orientar las políticas de diversidad en la red comercial y en las empresas del Grupo CaixaBank.
- » Asimismo, contamos también con el **Comité de Diversidad**, del que forman parte miembros del Comité de Dirección y de la alta dirección:
- **David López**, director de Personas.
 - **Jaume Masana**, director General de Negocio.
 - **Matthias Bulach**, director de Contabilidad Financiera, Control y Capital.
 - **Luis Javier Blas**, director de Medios.
 - **María Luisa Retamosa**, directora de Auditoría Interna.
 - **María Luisa Martínez**, directora de Comunicación y Relaciones Institucionales.
 - **Mariona Vicens**, directora de Transformación Digital y Advanced Analytics.
 - **Carmen Gimeno**, subdirectora general de VidaCaixa.
 - **Anna Quirós**, directora de Cultura y Selección.
- » **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.**



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 2023** dentro de nuestro programa de diversidad Wengage. Todos ellos nos abren camino para seguir trabajando en los retos de diversidad e inclusión que acompañan al **Plan Estratégico 2022-24**.



2023: un año en cifras

» **57,4 %** **Mujeres** en plantilla

» **43 %** **Mujeres** en **posiciones directivas***
 Se ha alcanzado el KPI estratégico marcado como **objetivo para 2024**

» **51,6 %** **Mujeres** del total de personas que han accedido a posiciones directivas por primera vez

» **427** Profesionales con **discapacidad**

» **36.225** Profesionales de **4 generaciones**
Generación Z (posteriores a 1992): **3 %**
Generación Y (mileniales, nacidos/as entre 1982 y 1992): **16 %**
Generación X (nacidos/as entre 1971 y 1981): **68 %**
Baby Boomer (anteriores a 1971): **13 %**

» **955** Personas de **79 nacionalidades** diferentes a la española

Principales logros en diversidad e inclusión en el 2023



En el TOP3 mundial del Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2023



Obtención del sello AENOR que certifica la **excelencia** del proceso de **mentoring** de CaixaBank



1.006 participantes en la **6.ª edición** de los Premios WONNOW a la excelencia femenina STEM



Más de 800 mujeres en programas de **mentoring** femenino desde el 2017, con **promoción del 57,6 %** de las participantes



7.ª edición del Premio Mujer Empresaria y **3.ª edición** del Premio A Mujer Profesional Autónoma



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.



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 (en 2023 han tenido lugar dos reuniones). Todas ellas forman parte de compañías de referencia, nacionales o internacionales.

- **Koro Castellano**, miembro del Comité Asesor de Diversidad de CaixaBank.
- **Vanina Farber**, economista y politóloga que imparte clases de Innovación Social en la escuela de negocios suiza IMD.
- **Carmina Ganyet**, directora general corporativa de Colonial.
- **Therese Jamaa**, ejecutiva global de Openchip & Software Technologies 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.

» 3.ª edición del Programa de certificación interna en mentoring – Best in class

Durante el 2023 se han realizado dos ediciones del programa **impartido conjuntamente por CaixaBank e IMS-International Mentoring School**. En total, se han realizado tres ediciones con más de 200 participantes.

» 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 **800 participantes**.

› Un **57,6 %** de las participantes han sido **promocionadas**.

› Calendario 2023



CaixaBank Castilla-La Mancha:
julio del 2022 – febrero del 2023



CaixaBank Castilla y León:
julio del 2022 – febrero del 2023



CaixaBank Andalucía:
febrero – julio del 2023



Segmentos Barcelona y Madrid: marzo – setiembre del 2023



Comunidad Valenciana y Murcia:
junio – diciembre del 2023



Madrid: junio – diciembre del 2023



Barcelona: octubre del 2023 – mayo del 2024



Baleares: octubre del 2023 – mayo del 2024



Norte: noviembre del 2023 – mayo del 2024



Impulso a la cultura del *mentoring* en CaixaBank

» Certificado AENOR

CaixaBank ha sido la **primera empresa en España en obtener la certificación de AENOR** por el programa de *mentoring* **Best in class**. Este sello acredita el compromiso con los máximos estándares de excelencia en los programas de acompañamiento y aprendizaje.



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

Organizamos la 4.ª 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**.



22
empresas



96
48
participantes,
parejas

» Programa de *mentoring* cruzado ClosinGap

Participamos en este programa dirigido a mujeres que trabajan en las organizaciones que forman parte de la asociación **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.



DIVERSIDAD DE GÉNERO

Semana de la Igualdad 2023

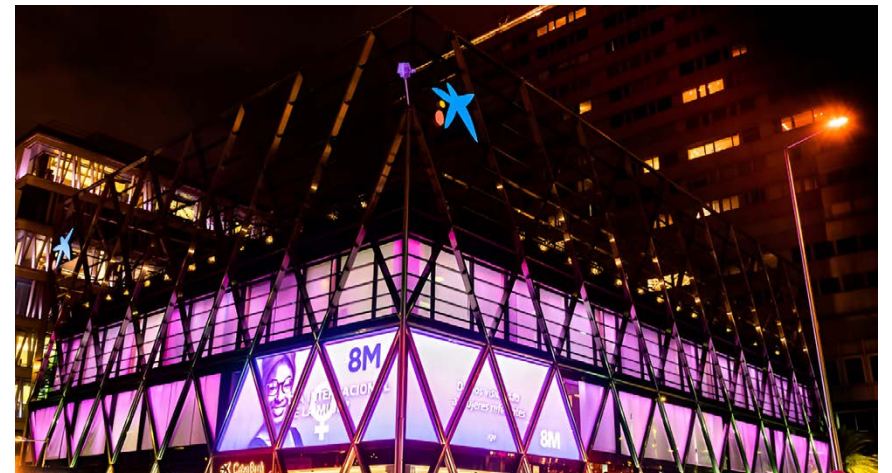
Realizamos numerosas acciones en torno al **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**.

» Acciones internas:

- › Dinámica participativa: celebramos la #SemanaDeLaIgualdad, en la que los equipos subieron fotos en las comunidades de PeopleNow dando visibilidad al talento femenino de la entidad.
- › Reportajes por parte de todas las direcciones territoriales para dar visibilidad a mujeres referentes y las acciones de diversidad que se llevan a cabo.
- › Encuentro presencial con el equipo de la Red de Agentes de Diversidad e Inclusión.
- › Taller STEM ROOM en Servicios Centrales Madrid y Barcelona: iniciativa liderada por las ganadoras WONNOW para fomentar vocaciones STEM en niñas y niños de 10 a 13 años mediante una actividad tipo *escape room*.

» Acciones externas:

- › Customización de las oficinas All in One de Madrid, Barcelona, València e Ibiza el 8 de marzo.
- › CaixaBank Talks para clientes en Barcelona (Biola Javierre, investigadora de la Fundación Josep Carreras contra la Leucemia) y Madrid (Laura Santolaya, ilustradora y comunicadora).
- › Evento en la Territorial Comunidad Valenciana y Murcia: "Compromiso con nosotras", que contó con la asistencia del presidente de CaixaBank (José Ignacio Goirigolzarri).
- › Contenidos en redes sociales #SemanaDeLaIgualdad y *post* en el blog corporativo: "Cómo se construye un programa de diversidad".



DIVERSIDAD DE GÉNERO



Semana de la Igualdad 2023

» En PeopleNow:

- » Más de 400 *posts* con fotos de equipos en PeopleNow.
- » Más de 16.000 *likes* en noticias y *posts* del canal PeopleNow y más de 350 comentarios.
- » Más de 40 noticias publicadas entre todos los canales.
- » Más de 19 entrevistas a mujeres referentes.

» Talleres STEM ROOM: 67 hijas/os de empleados/as participantes.

» Eventos internos:

- » Más de 17 actos para visibilizar el talento femenino.

» Eventos externos:

- » 2 charlas CaixaBank Talks: Barcelona y Madrid.
- » 5 actos externos con empleadas y clientes.

» Campaña de comunicación externa:

- » 3,7 M de impresiones en redes sociales.
- » 1,22 M de personas de audiencia potencial.



Plan de Igualdad

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

El 7 de febrero de 2023 se firmó con la RLT la adaptación del Plan de Igualdad a los aspectos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, especialmente en lo relativo a la inclusión en el diagnóstico salarial y la auditoría retributiva en línea con lo dispuesto en la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

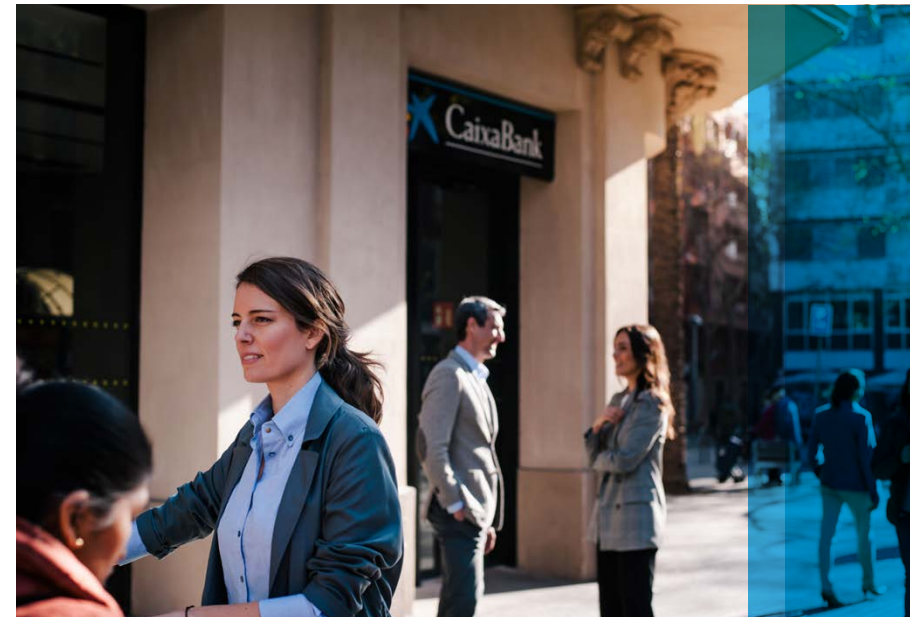


DIVERSIDAD DE GÉNERO



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.
- » En el 2023 se ha elaborado, **con la misma metodología** que el año anterior, el **Registro Retributivo** correspondiente al 2022.
- » 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 2023**. 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 % en el 2023**.
- » 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

- » Disponemos de un recopilatorio sobre los **derechos laborales reconocidos** a las víctimas de violencia de género.
- » Contamos con un **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 cuatro 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.



106
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 (sobre 5)

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN



Red de Agentes de Diversidad e Inclusión

- » **Red de Agentes de Diversidad e Inclusión consolidada**, que asegura que el programa Wengage llega a todos los territorios e impregna a toda plantilla, además de impulsar iniciativas propias.
- » **Contamos con 24 profesionales del Grupo CaixaBank especializados/as en diversidad e inclusión: 16 agentes de CaixaBank, territorios y Servicios Centrales, y 8 agentes de las empresas del Grupo.**



24 profesionales
del Grupo CaixaBank

- » En marzo del 2023 se celebró el primer encuentro presencial de toda la red, cuyo objetivo fue seguir evolucionando su rol y funciones, cocrear nuevos retos y profundizar en nuevas formas de abordar la diversidad en todas sus dimensiones.



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.

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**.



- » En enero del 2022 renovamos la certificación EFR, después de superar **2 auditorías**, una interna y otra externa, **manteniéndonos en la categoría A Excelente**. Y en el 2023 hemos seguido trabajando para mejorar nuestra gestión de la conciliación y el bienestar con nuevas iniciativas de formación y manteniendo todas las existentes.

CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD



Certificación EFR

- » Nuevo curso en Virtaula EFR: liderazgo flexible y responsable, dirigido a managers pero accesible para toda la plantilla, en el que se exponen de forma didáctica las políticas, medidas e iniciativas que fomentan la conciliación en CaixaBank con el objetivo de seguir mejorando la gestión de la conciliación y el bienestar.



Orientación estratégica EFR:

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

efr

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	N.º
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 2022, el indicador supuso un 16 % 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.

» Nuestro compromiso con la iniciativa EFR es 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 de 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

» Disponibilidad de salas de lactancia en edificios corporativos.

Existen tres salas en los centros corporativos de Barcelona y dos salas en Madrid, y actualmente se está llevando a cabo un estudio para poder disponer de una sala de lactancia en centros con más de 50 empleados.



5 salas de lactancia



» 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

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 diseñamos el Plan de Diversidad Funcional, enfocado a la integración y apoyo de empleados y empleadas con discapacidad y a la sensibilización de toda la organización, que hemos seguido desarrollando durante el 2023.

» 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

Plan 2022-24



1 Incluimos e integramos a las personas con discapacidad

» **Analizamos la situación actual de la discapacidad en la entidad** durante el 2022 y el primer trimestre del 2023. 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.

» **427 casos de discapacidad reconocidos.**

» **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.

» **Plan de Acción de Diversidad Funcional.** Presentamos la propuesta de acciones al Comité de Diversidad para su aprobación y recogimos nuevas ideas y aportaciones.

» **Impulsamos el Plan Aflora junto con la organización Vivofácil.** Promovemos una campaña interna para que afloren los empleados/as con discapacidad y sensibilizamos a toda la organización en términos de inclusión y diversidad.

Vivofácil

» **3 casos aflorados en el 2023.**

» **Incluimos e integramos el Plan Familia junto con 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.



326 beneficiarios/as



DIVERSIDAD FUNCIONAL

Plan 2022-24



2 Fomentamos la igualdad de oportunidades

» Incorporamos a tres 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.



» Proyecto Teresa (TEchnology REsearch for Social Advance). La organización Tasubinsa, que fomenta la inclusión laboral de las personas con discapacidad, colabora con el equipo de Control de Servicio y Calidad IT (Área de Medios) de CaixaBank en la gestión del cumplimiento de los compromisos de cierre de incidencias, identificando tareas y servicios que puedan ser ejecutados por personas con discapacidad intelectual.



3 Sensibilizamos a toda la organización

Y lo hacemos a partir de:

- » **Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre).** Nos unimos a la celebración de la Ability Week de la Fundación Adecco con las siguientes iniciativas:
 - » Experiencia de realidad virtual “Realidades Diferentes” en Servicios Centrales Barcelona y Madrid. Más de 130 participantes.
 - » Noticias en PeopleNow con contenidos didácticos como el “Rosco de la inclusión” para poner a prueba los conocimientos sobre discapacidad y la campaña “Romparamos silencios incómodos”.
- » **Servicio de orientación y asesoramiento sobre discapacidad y dependencia** para empleados/as y sus familiares. De la mano de Vivofácil, acompañamos y asesoramos a nuestro personal en cualquier situación o realidad vinculada a la diversidad funcional a través de un servicio anónimo y gratuito.
- » **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

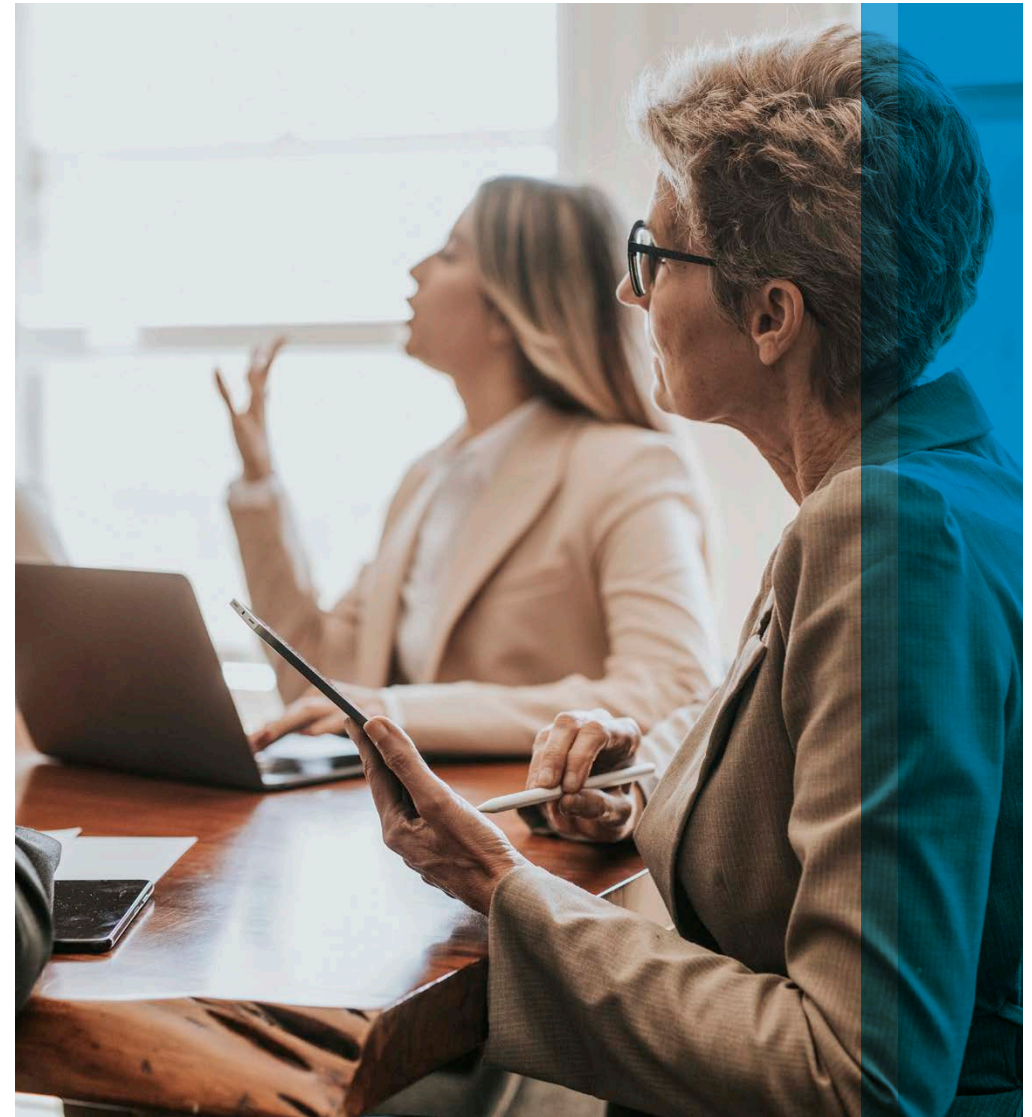


Objetivos

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.



- » **Participación en grupos de trabajo** para impulsar el valor del talento sin edad:

- » Somos socios colaboradores del **Observatorio GT (Generación y Talento)**, que impulsa la diversidad generacional y el valor del talento sénior en las organizaciones.
- » **Fundación SERES**. Su misión es la de favorecer y promover las actuaciones empresariales de carácter estratégico que contribuyan a la mejora global de la realidad social y que dichas actuaciones generen valor tanto para la sociedad como para la empresa.
- » Grupo de trabajo **Aon-enClave de Personas** para profundizar sobre los retos y oportunidades del talento sénior y los factores para impulsar su gestión.
- » Segunda empresa del IBEX 35 más transparente y con mejores prácticas con los trabajadores séniores según el **ranking de la Fundación Haz**.

ObservatorioGT
Generación y Talento

Seres
fundación sociedad
y empresa responsable

**enClave
de Personas**

haz
FUNDACIÓN

DIVERSIDAD LGTBIQ+



Plan LGTBIQ+ 2023-24

En CaixaBank impulsamos la diversidad LGTBIQ+ 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 ello, en el 2023 hemos impulsado un nuevo Plan de Diversidad LGTBIQ+ en CaixaBank, cuyos objetivos son:

- 1 Dar un paso más en nuestro impulso de una cultura inclusiva y respetuosa con las personas del colectivo LGTBIQ+ dentro de la entidad.
- 2 Sensibilizar a toda la plantilla sobre la diversidad LGTBIQ+, normalizándola, visibilizándola y aportando conocimiento de valor sobre la realidad de este colectivo.



Desde el año 2020, estamos **adheridos a los estándares de conducta de Naciones Unidas** para frenar la discriminación del colectivo LGTBIQ+ (Global LGBTI Standards for Business).



La estrategia para tangibilizar estos objetivos ha sido la siguiente:

A Escucha activa

Durante el mes mayo del 2023 se realizaron sesiones *on-line* para conocer la experiencia y opinión de personas de CaixaBank que forman parte del colectivo LGTBIQ+, así como de personas aliadas:

4

sesiones

18

personas del colectivo LGTBIQ+

10

personas aliadas

B Plan de acción

Se ha diseñado una propuesta de iniciativas para dar respuesta a los objetivos del plan a partir de la información recopilada en las sesiones de escucha. Algunas de las acciones del plan realizadas en el 2023 han sido:

- » Formación sobre diversidad LGTBIQ+ a todo el equipo de personas de la mano de REDI (170 participantes).
- » Creación de un grupo de expertos LGTBIQ+, formado por participantes de los *focus groups*.
- » Actualización del Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso, añadiendo al colectivo LGTBIQ+.
- » *Benchmark best practices* en diversidad LGTBIQ+ en empresas referentes.
- » Contenido en PeopleNow, nuestra intranet, para la sensibilización en diversidad LGTBIQ+: Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+.
- » Sensibilización y visibilidad de la diversidad LGTBIQ+ con contenidos en redes sociales corporativas.





Certificaciones, índices, sellos y premios

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



» CaixaBank ha sido incluida por sexto año consecutivo 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, posicionándose como la tercera empresa del mundo en igualdad de género.



» Hemos renovado, por decimotercero 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.



» Premio Plata y cuarta empresa en el **I Ranking de Empresas por la Igualdad de Género** de la Fundación Woman Forward 2023, cuyo objetivo es promover el liderazgo femenino en el entorno empresarial. El Ranking de Empresas por la Igualdad valora a las empresas cualitativa y cuantitativamente a través de seis áreas prioritarias de la igualdad de género.



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



» En el 2023 destaca la consecución del sello **Empowering Women's Talent** por el compromiso en el desarrollo del talento femenino.



» Inclusión en el **Top30 Diversity Company** de Intrama, donde se recogen las treinta empresas de España con mejores prácticas en diversidad e inclusión.



» Certificación **Best Women Talent Company**, de Intrama. Es un reconocimiento otorgado a las Top30 de empresas en España con mejores prácticas en la implantación de políticas de igualdad e inclusión enfocadas a dar visibilidad y generar posicionamiento de la mujer en la organización.



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 2023 celebramos la 7.ª edición de estos premios, que reconocen el talento y la excelencia profesional de 13 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 (IWECE).



92 ganadoras territoriales del 2017 al 2023

» Comunidad Premio Mujer Empresaria 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 que sirve de **plataforma y punto de encuentro para el intercambio de conocimiento, ideas y experiencias** entre las directivas galardonadas.

» Campaña en medios con la ganadora nacional, María José Cascajo.



» IWECE Turín 2023



La 16.ª IWECE Annual Conference tuvo lugar del 5 al 7 de noviembre de 2023 en Turín, Italia, bajo el título "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. María José Cascajo, ganadora del Premio Mujer Empresaria CaixaBank, fue una de las empresarias españolas galardonadas. CaixaBank es *founding sponsor* junto con IESE.



Negocios

» Premio A Mujer Profesional Autónoma

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

La ganadora nacional fue **Elena Moreno, fundadora de Saygom**, una empresa de automatización, robotización y digitalización industrial que ofrece soluciones a medida para mejorar la eficiencia, la calidad y la seguridad laboral de los procesos productivos en la industria manufacturera. Ha sido seleccionada por la Dirección Territorial Ebro.



13 ganadoras regionales
y 1 ganadora nacional



1.023 candidatas

» Premios CaixaBank Hotels & Tourism

Celebramos la sexta edición de estos premios, que reconocen la **excelencia empresarial** en el sector del turismo. Se conceden 12 galardones a 12 empresarias, una por cada región.





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 **4.ª convocatoria del Premio Cátedra AgroBank**, que premia el mejor trabajo de final de máster de mujeres, en colaboración con la Universidad de Lleida.

AgroBank

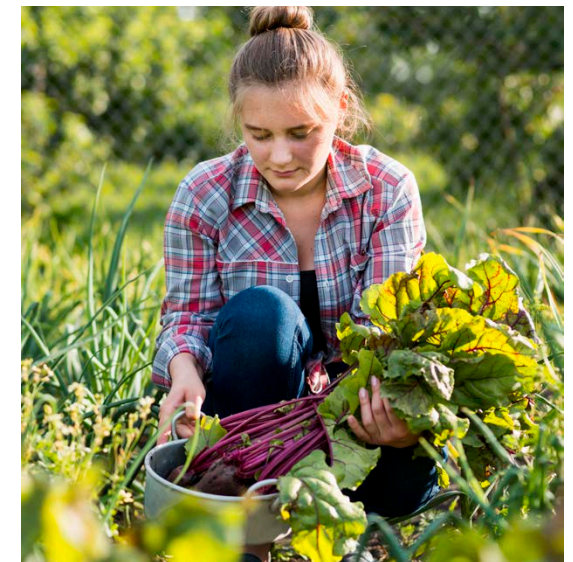
» Hemos tenido **presencia en eventos del sector**: Jornadas del Medio Rural y Premios de Excelencia a la innovación de mujeres rurales.

» **Cátedra CaixaBank Mujer, Empresa y Mundo Rural.** AgroBank colabora con la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) en esta cátedra, que fue creada para alcanzar un mejor cumplimiento y desarrollo de objetivos en el ámbito de la igualdad y el mundo rural, facilitando la transferencia de conocimiento científico aplicado y práctico a través de la investigación, la formación y el fomento del emprendimiento en áreas rurales.

» Celebramos la primera reunión con el MAPA (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación) del acuerdo firmado, con una línea específica para el desarrollo de actividades dirigidas a la incorporación de las mujeres en el sector agroalimentario. Las líneas por desarrollar durante el 2023 se centraron en cinco ámbitos:

- Programa de mentorización
- Estudio sobre el impacto de la Ley sobre Titularidad Compartida
- Jornadas, ponencias y mesas redondas
- Programa de microcréditos
- Informe ClosinGap de brecha de género rural

» **El proyecto de Mentoras Rurales “Crecemos juntas”** (*mentoring* MAPA) es un programa de desarrollo profesional a disposición de las mujeres emprendedoras en el medio rural. El primer encuentro tuvo lugar en CaixaForum Sevilla el 7 de noviembre de 2023.





CaixaBank Séniors

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.

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

» Contamos con 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.





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 **renovado la certificación de AENOR de Organización Comprometida con las Personas Mayores**. AENOR ha identificado como puntos fuertes de valor de la entidad para el segmento sénior la atención prioritaria en las oficinas, la alta implicación de los empleados con estos clientes y la formación de gestores especialistas, entre otros.




	+ de 1.600 profesionales especializados/as con dedicación exclusiva		Acompañamiento personal en el uso de cajeros
	Refuerzo en oficinas para atención personal		Adelanto del pago mensual de las pensiones al día 24
	Cajeros de uso fácil y adaptados para libretas		Atención personal por teléfono y WhatsApp
	+ de 6.000 sesiones formativas presenciales		No abandonamos poblaciones y ampliamos el servicio de ofibuses (actualmente en 687 poblaciones)
	La red de oficinas y cajeros más extensa de España (+ de 2.200 municipios)		Actividades de voluntariado dirigidas a personas mayores
	Horario de caja sin restricciones		



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 las 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.
- › **Accesibilidad app**. Se trata de una aplicación nativa accesible para las personas con capacidades diversas, diseñada bajo los estándares de accesibilidad móvil y aprovechando todas las posibilidades técnicas que ofrecen hoy en día los sistemas operativos IOS y Android.

- › **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. En colaboración con la Fundación ONCE y de la mano de CaixaBank Payments & Consumer, cualquier tarjeta de CaixaBank (crédito, débito y prepago) 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. 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 el CVV.



- › CaixaBank promueve **conjuntamente con la ONCE un plan de inclusión social, laboral y financiera** de las personas con discapacidad mediante un acuerdo que se articula en tres convenios, asumiendo diferentes compromisos para el impulso de acciones conjuntas.



Plan para la igualdad de trato y la no discriminación en la prestación de servicios financieros a clientes de CaixaBank

En el 2023 CaixaBank ha desarrollado un **Plan para la igualdad de trato y la no discriminación en la prestación de servicios financieros a clientes de CaixaBank**, con el objetivo de dar respuesta a los requerimientos de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, que busca prevenir y, en su caso, reparar situaciones de discriminación que puedan darse en diferentes ámbitos y, en particular, en la oferta, acceso y prestación de servicios por parte de empresas y la normativa de protección de consumidores vulnerables.

No obstante, CaixaBank ya contaba con una serie de medidas implementadas en la entidad, tales como la red de consejeros séniores, la figura del *meeter*, el protocolo de diseño de productos inclusivos, la adaptación de cajeros automáticos, web y app a diferentes necesidades de los clientes (discapacidad visual, movilidad reducida), la guía digital, el alta de cuentas sociales o las medidas contra la desruralización, entre otras.

» Fases del plan

- 1 Identificar los principales colectivos de clientes vulnerables, como público objetivo de nuestras medidas.
- 2 Detectar barreras que cada uno de los colectivos identificados puede encontrar en la operativa y servicios que ofrece la entidad.
- 3 Proponer e implementar protocolos de actuación con medidas correctoras de las barreras identificadas.

» Identificación de colectivos vulnerables

En el 2023, se han identificado a grupos de personas consumidoras especialmente vulnerables: **personas físicas** que, individualmente o en grupo, por sus características, necesidades o circunstancias personales, económicas, educativas o sociales, se encuentran, aunque sea territorial, sectorial o temporalmente, en una **situación especial de subordinación, indefensión o desprotección que les impide el ejercicio de sus derechos como personas consumidoras** en condiciones de igualdad.

» Grupos prioritarios:

1. Menores de edad
2. Personas mayores (colectivo sénior)
3. Personas residentes en zonas rurales
4. Personas con discapacidad física (sensorial o motora)
5. Personas con discapacidad intelectual
6. Personas migrantes, refugiados y temporeros
7. Personas con bajos recursos económicos
8. Personas privadas de libertad (incluye a personas en 3.º grado penitenciario)
9. Personas víctimas de violencia de género





Plan para la igualdad de trato y la no discriminación en la prestación de servicios financieros a clientes de CaixaBank

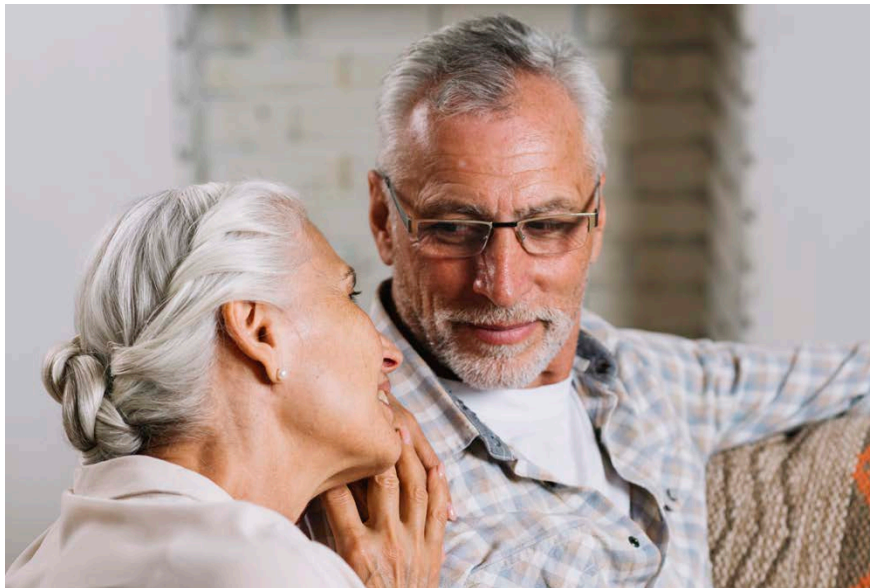
» En 2023, se han aprobado los **siguientes protocolos**:

» **Protocolo de atención a clientes víctimas de violencia de género**

Objetivo: la atención personal a clientes víctimas de violencia de género, gestión de sus datos personales y orientación sobre los productos y servicios financieros que tiene contratados o que puede ofrecerle CaixaBank.

» **Protocolo de protección patrimonial a colectivos vulnerables**

Objetivo: brindar protección de las posiciones bancarias de clientes vulnerables ante posibles situaciones de aprovechamiento por parte de terceros. Se ha suscrito el Acuerdo Marco de Colaboración con la Fiscalía General del Estado y Asociaciones Bancarias, con la supervisión del Banco de España.



32.865
asistentes



91,86 % de
los empleados/as han
completado la formación



Valoración del curso:
4,6 (sobre 5)



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, emprendimiento 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.

- » Se han realizado unas jornadas de sensibilización empresarial a empresas españolas: **Impulsando el Crecimiento Económico desde la Igualdad de Género**.
- » Celebramos el evento anual **V Economic Equality Summit** en materia de economía y mujer. Un espacio de debate y reflexión sobre cómo el talento femenino es palanca de crecimiento económico. Durante el evento se entregaron los Premios ClosinGap (transformación social, generación de conocimiento económico e innovación y trayectoria profesional vinculada a la innovación en la igualdad de oportunidades).



» WIB. Women in Banking

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. Celebramos el **primer encuentro de WIB en Barcelona**, siendo CaixaBank uno de los anfitriones, con sesiones de trabajo y *networking* con las empresas miembros de la iniciativa, y con una mesa redonda sobre el futuro de la economía española.



» Patrocinadores del 20.º aniversario del IWF España

International Women's Forum (IWF) es una red global fundada en 1974 que promueve el liderazgo femenino y la igualdad en el mundo. Está presente en 33 países del mundo en los seis continentes y tiene como propósito **promover el liderazgo femenino y avanzar en la igualdad en todo el mundo**.



**20 Aniversario
IWF España**
PRESENTACIÓN Y AGENDA



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 6.ª 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 15 ganadoras de la beca de la última edición se incorporaron a trabajar en el Grupo CaixaBank (CaixaBank, CaixaBank Tech y CaixaBank Business Intelligence) en octubre del 2023, 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.**



1.006

candidatas inscritas en la 6.ª edición



Impulso y seguimiento a través de la

Comunidad WONNOW

en LinkedIn



» Seguimos impulsando 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 2023 se han realizado en **Madrid, Barcelona y València** con hijas e hijos de empleados/as y han contando con más de 100 participantes.





Iniciativas en innovación y educación

- » Participamos en la IV edición de **#ChicasImparables**, un programa de formación en liderazgo para jóvenes de entre 15 y 18 años con profesorado de la IE University promovido por CaixaBank.

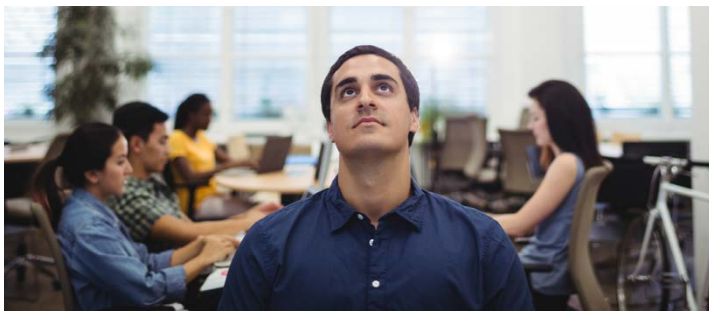


- » Financiamos **becas para jóvenes con discapacidad** de la mano de la Fundación Randstad, Fundación Prevent y Fundación Eurofirms.
- » **Proyecto de evaluación y orientación sociolaboral para jóvenes con TEA (trastornos del espectro autista)**, que consiste en un curso de evaluación de competencias y orientación laboral, liderado por la organización internacional SPECIALISTERNE y de la mano de su equipo de *coaches* laborales.



- » 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:** 614
- » **Voluntarios/as:** 1.844
- » **Horas de voluntariado:** 6.903
- » **Beneficiarios/as:** 10.472





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 el Blog de CaixaBank**.
- » Hemos patrocinado el **Mes Europeo de la Diversidad en España** por tercer año consecutivo, celebrado en mayo en Barcelona. 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.



Contenidos y proyectos de sensibilización y empoderamiento

» Realizamos tres ediciones del programa Triunfa en tu entrevista

Este proyecto se inició el año pasado con la primera edición del programa y durante el 2023 se han realizado tres ediciones más. Mediante Wengage hemos impulsado, junto con 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**, en las que se ha revisado y potenciado lo aprendido.



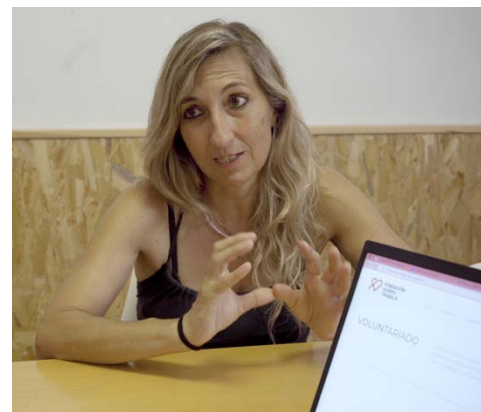
El **68,3 %** de las beneficiarias que han completado el programa ha conseguido empleo



Han participado más de **70** mujeres



36 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 la 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.



» Iniciativa promovida por varias redes de mujeres en el ámbito de la banca española y con el apoyo y orientación estratégica de la Asociación Española de Banca (AEB), cuyo propósito es liderar e impulsar el cambio concienciando sobre el valor de la mujer en los puestos de decisión de la banca en España.



» 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 LGTBIQ+ 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.***



Wengage EdG 2023

» Campaña del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

10 de febrero - Elaboración de un **video** con tres mujeres referentes dentro de las empresas del Grupo con **perfil científico-tecnológico** (VidaCaixa, CaixaBank Tech y CaixaBank Advanced Business Analytics). Mensaje empoderador sobre su trayectoria. **Divulgación interna** con una acción de **engagement** (concurso con sorteo de libros para hijas de empleados/as). VidaCaixa realizó también difusión externa.



» Semana de la Diversidad 2023

Primera semana de marzo - Conversación de los **directores/as de Recursos Humanos de las EdG** con la ilustradora Raquel Riba Rossy sobre diversidad de género, diversidad generacional y diversidad funcional. Campaña **divulgativa interna** con los vídeos y acción de participación de empleados/as (sorteo de libros). Adecuación de las **comunicaciones corporativas** sobre Wengage.

» 4.ª edición del Mentoring Femenino Transversal

Finales de mayo - Como novedad, en esta edición se incorporaron **tanto a hombres como a mujeres en el rol de mentor** acompañando a las **mentees** que participaron de diferentes empresas del Grupo CaixaBank. En total fueron **32 personas** (16 parejas).



» 1.ª edición del Reverse Mentoring Transversal

Finales de mayo - Como mentores se contó con un colectivo de **profesionales jóvenes con una nueva visión** sobre la cultura digital para transmitirla a los **directivos séniores (mentees)** de diferentes empresas del Grupo CaixaBank. Se contó con la participación de miembros CODI de VidaCaixa y CaixaBank Facilities Management.





Wengage EdG 2023

» Acuerdo con REDI en todo el Grupo

Junio - Se renueva el acuerdo **que CaixaBank tenía con REDI, incluyendo** como novedad a todo el **perímetro de Grupo**. Se ha realizado una acción comunicativa de integración en todas las EdG y divulgación sobre **diversidad sexual**.



» Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

25 de noviembre - Acción comunicativa interna para divulgar sobre la violencia ejercida hacia las mujeres y **recordar el canal de atención** a través de los equipos de Recursos Humanos de las empresas del Grupo CaixaBank.

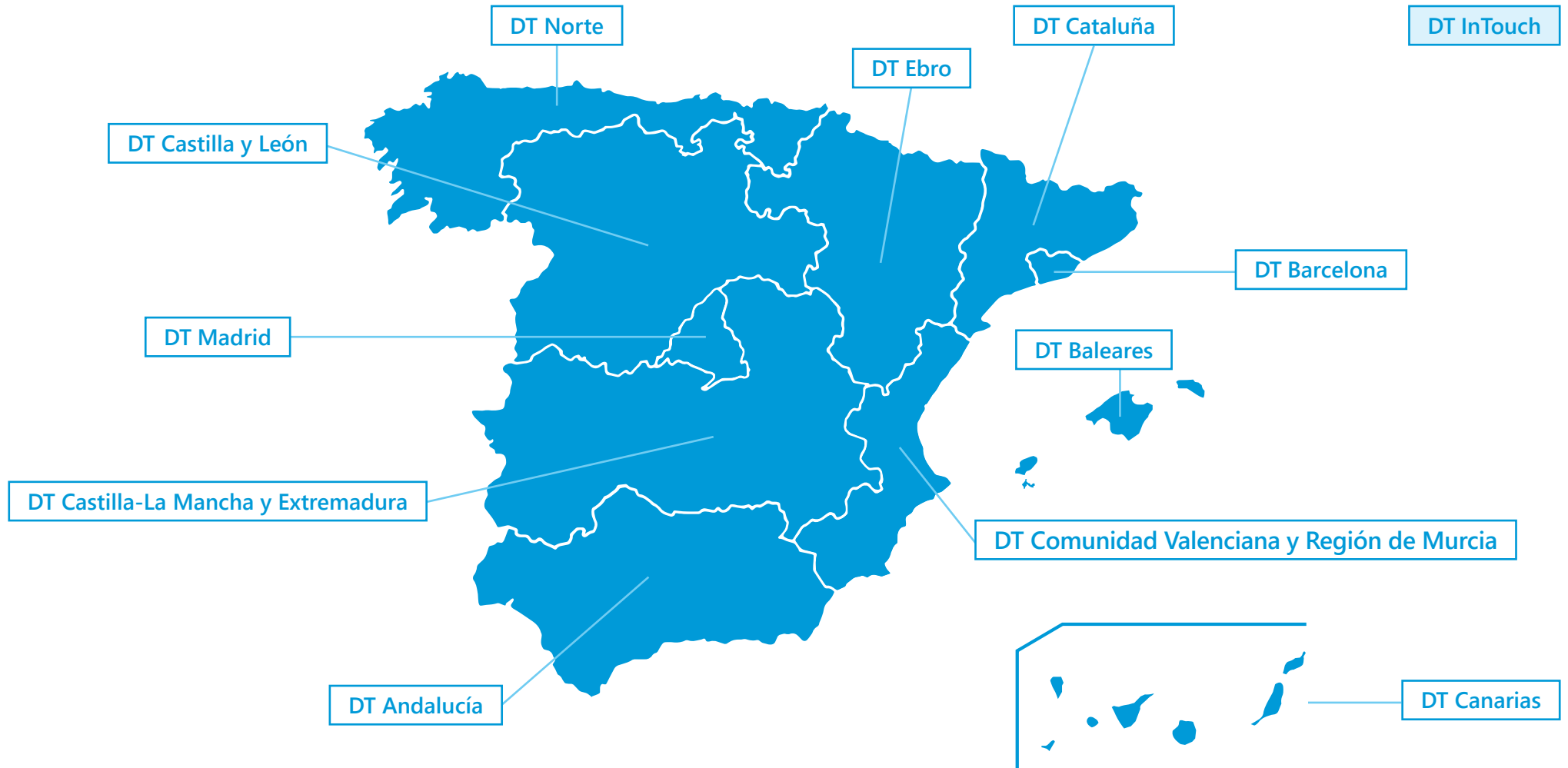


» Día Internacional de las Personas con Discapacidad

3 de diciembre - Acción comunicativa interna para divulgar sobre la jornada y sobre la **diversidad funcional**. Se ha efectuado un recordatorio del curso *on-line* específico disponible para todos los empleados y empleadas del Grupo CaixaBank.



La diversidad en las direcciones territoriales de CaixaBank



Acciones territoriales



ANDALUCÍA

- » **Mentoring para el desarrollo.** Programa a través del cual 20 profesionales han podido buscar herramientas de desarrollo profesional basadas en el aprendizaje interpersonal, con el objetivo, entre otros, de facilitar la transmisión de conocimientos y experiencias acumuladas, acelerando el desarrollo y crecimiento profesional.
- » **Desayuno de Talento femenino** con profesionales de distintas funciones que expusieron sus experiencias sobre cómo ven ellas el acompañamiento por parte de la entidad al desarrollo del talento femenino.
- » **Mujeres extraordinarias:** acción de reconocimiento a mujeres que son ejemplo para todos y que destacan por su capacidad de superación, fuerza, compromiso y por llevar con éxito su vida profesional y personal.
- » Participación en la **jornada en la Escuela Superior de Ingeniería de Málaga** para la exposición y promoción de los Premios WONNOW, dirigidos al colectivo de chicas que cursan carreras STEM.
- » **XVI Trofeo Santiveri en Sierra Nevada.** Jornada patrocinada por CaixaBank en la que los deportistas con discapacidad demostraron que son unos auténticos **#InconformistasDelDeporte**.



Acciones territoriales



BARCELONA

» **STEM ROOM.** Taller cocreado e impartido por las ganadoras de los Premios WONNOWNOW para despertar vocaciones científico-tecnológicas en niñas y niños de entre 12 y 13 años, rompiendo estereotipos de género. Contamos con la participación de 35 hijos e hijas de empleados/as.



Acciones territoriales



CANARIAS

- » **Diálogos directivos en femenino.** Un encuentro en Gran Canaria y otro en Tenerife, moderados por Mercedes Ballester, directora comercial de Red, y José Domingo Pinto, director de Recursos Humanos, en los que compañeras en activo y jubiladas tuvieron la generosidad de compartir sus experiencias. Un encuentro en femenino e intergeneracional en el que quedó de manifiesto el importante camino recorrido en el ámbito de la igualdad y la diversidad de los últimos años.
- » **Chicas Imparables.** Tuvo lugar en Tenerife la clausura de este programa de formación en liderazgo femenino, en el que participaron 50 jóvenes entre 15 y 18 años de 20 centros educativos.
- » Sexta edición de los **Premios CaixaBank Hotels & Tourism.** Bajo el título Empresarias con Estrellas, este año los galardones celebran una edición especial que reconoce a mujeres directivas del sector hotelero y del alojamiento turístico por su carrera profesional y el liderazgo de proyectos que contribuyen a mejorar la oferta turística. CaixaBank ha otorgado un reconocimiento a Alicia Martínón por su trayectoria empresarial en Canarias.
- » Se celebró el **VI Encuentro de Personas con Discapacidad** en Corralejo, con la colaboración del voluntariado de CaixaBank.
- » **Presentación de la Gran Fiesta del Fútbol Femenino.** El Costa Adeje Tenerife Egatesa compitió con las campeonas de la Liga F y la Champions League, el FC Barcelona, en el estadio Heliodoro Rodríguez López. Un encuentro de marcado carácter solidario en el que se realizó una recogida de juguetes en los alrededores del recinto capitalino, en apoyo a familias en situación de vulnerabilidad, gracias a la colaboración de la Fundación "la Caixa", a través de CaixaBank, y el Ayuntamiento de Adeje.

Acciones territoriales

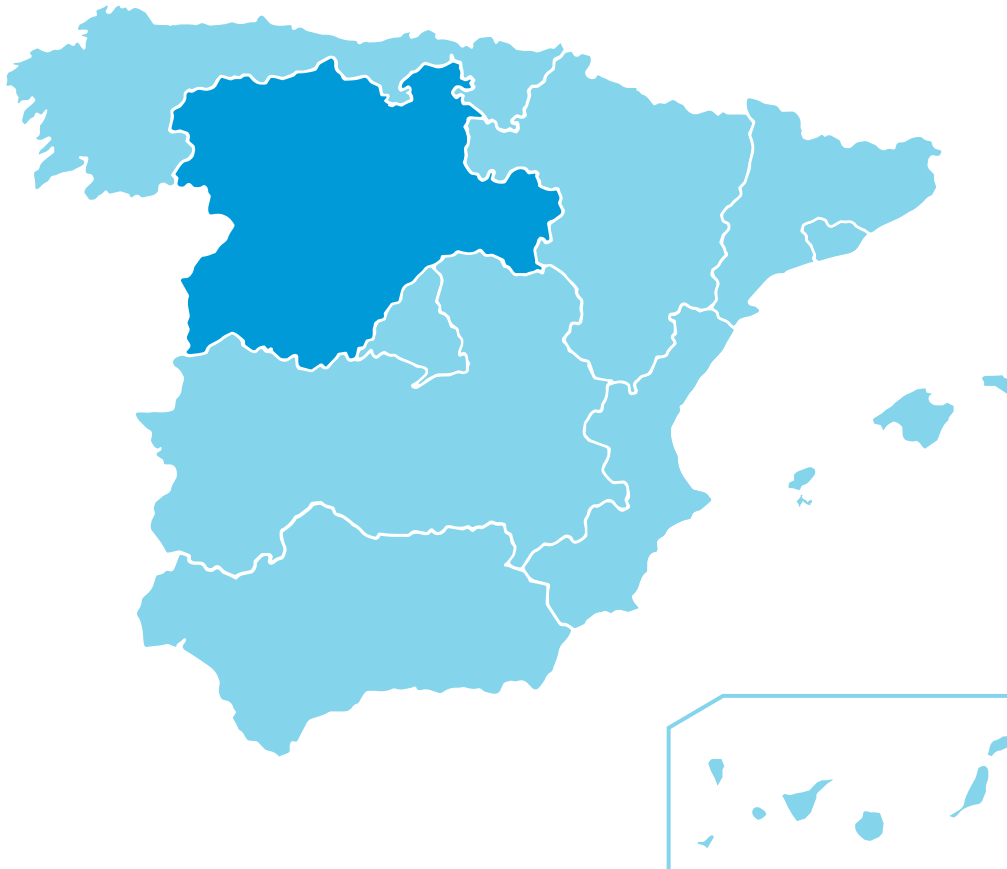


CASTILLA-LA MANCHA Y EXTREMADURA

» **Mentoring Mujer-Mujer.** Se celebró en Toledo en el mes de febrero del 2023 la clausura del programa de *mentoring*, en la que se reunieron las 22 participantes, directoras y subdirectoras con mayor talento y potencial de la DT. Su principal objetivo ha sido mejorar el desarrollo y crecimiento de estas profesionales en torno al modelo AHEAD.



Acciones territoriales



CASTILLA Y LEÓN

- » **Eventos-café.** Se han organizado 9, uno por cada provincia, con 9 mujeres referentes en diferentes ámbitos de la sociedad: empresarial, deportivo, cultural, discapacidad... Estas ponentes, con su trayectoria y buen hacer, han dado visibilidad al papel de la mujer en la sociedad, fomentando la diversidad y promoviendo la igualdad.
- » **La diversidad suma.** Entrevistas para dar visibilidad a la discapacidad.
- » **Protocolo de colaboración con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades** de la Junta de Castilla y León en materia de igualdad.
- » **Mentoring con M de Mujer.** Se celebró en Valladolid la jornada de clausura del programa de *mentoring*, en la que se reunieron las 19 mentoras y 19 *mentees* que habían participado, para poner en común sus impresiones y aprendizajes adquiridos, así como compartir las mejores prácticas en esa iniciativa.
- » **Premios E-Woman**, celebrados en Zamora. Premio a la trayectoria profesional otorgado anualmente por CaixaBank, en que participó la directora de Personas de la territorial, Elisa Barrio.
- » Participación de Elisa Barrio en el **II Congreso de la Mujer** en Salamanca.



Acciones territoriales



COMUNIDAD VALENCIANA Y REGIÓN DE MURCIA

- » **STEM ROOM.** Taller cocreado e impartido por las ganadoras de los Premios WONNOW para despertar vocaciones científico-tecnológicas en niñas y niños de entre 12 y 13 años, rompiendo estereotipos de género. Contamos con la participación de 41 hijos e hijas de empleados/as.
- » **Compromiso con nosotras en València y Alicante,** donde se reúnen referentes de diversidad y destacadas voces inspiradoras de mujeres de diferentes generaciones y sectores profesionales. También se invitó a clientas, directivas y compañeras de la dirección comercial.
- » **Desayuno de Talento femenino,** realizados periódicamente.
- » **Mentoring para el Desarrollo.** Primer programa en el que participaron 16 mujeres que ocupan posiciones directivas. El *mentoring* es una palanca fundamental para impulsar el talento y acelerar el crecimiento y desarrollo profesional, a través del acompañamiento de las mentoras a las *mentees* con sus conocimientos y experiencias.
- » **Cátedra de la Mujer Empresaria y Directiva.** Encuentros y actividades que se desarrollan en la ciudad de Murcia, donde CaixaBank participa como patrón junto con CROEM (Confederación de Organizaciones Empresariales de Murcia).
- » **Foro Extraordinarias.** Con el propósito de visibilizar el liderazgo femenino se celebró el encuentro anual "Extraordinarias en Murcia", organizado por *La Verdad* y con el patrocinio del Ayuntamiento de Murcia y CaixaBank.

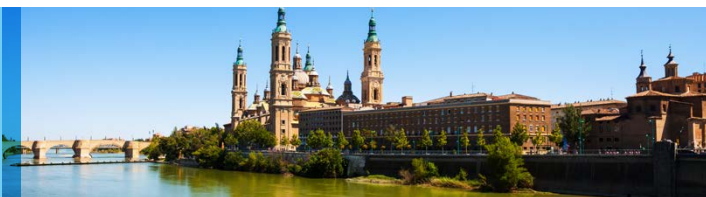


Acciones territoriales



EBRO

- » **Entrega de Premios Impulsa Liderazgo Femenino.** Su objetivo es premiar y dar visibilidad a las mujeres empresarias, directivas y profesionales del tejido empresarial autonómico.
- » **eWoman Zaragoza.** Participación en el evento “La diversidad, una oportunidad empresarial”, celebrado el 14 de junio.
- » **Premios Mujer Empresaria, Directiva y Emprendedora de Navarra,** impulsado por AMEDNA y patrocinado por CaixaBank.
- » **Iniciativas de acción social:**
 - » Programa de monitorización para mujeres en riesgo de exclusión.
 - » Talleres formativos para niñas y adolescentes gitanas.



Acciones territoriales



MADRID

- » **STEM ROOM.** Taller cocreado e impartido por las ganadoras de los Premios WONNOW para despertar vocaciones científico-tecnológicas en niñas y niños de entre 12 y 13 años, rompiendo estereotipos de género. Contamos con la participación de 32 hijos e hijas de empleados/as.
- » **Mujeres que inspiran.** Charla dirigida a adolescentes impartida por Irene Schiavon Matteo, exolímpica de rugby-15 y 7.



