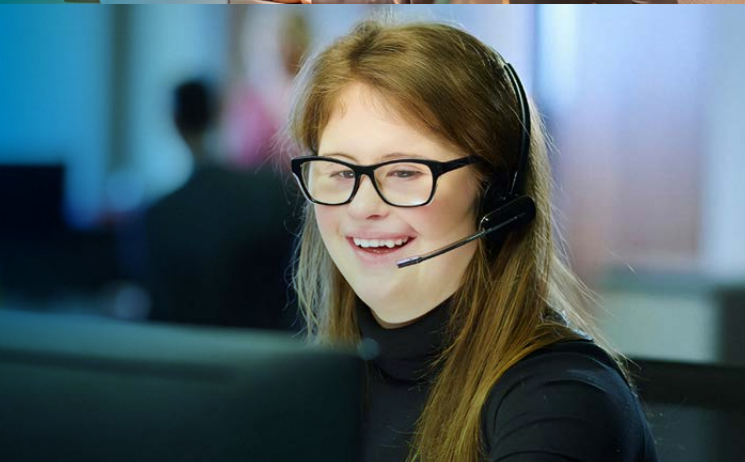




MEMORIA DE
DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN
2024



3 | Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

6 | Principales logros en diversidad e inclusión en el 2024

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
29		#4	Seguir fomentando la diversidad y la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de acciones de sensibilización y alianzas estratégicas
38			

46 | La diversidad en las direcciones territoriales de CaixaBank

57 | Grupo CaixaBank: Juntos, sumamos

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 el 2018 se creó nuestro **programa Wengage**, desarrollado por personas de todos los ámbitos de CaixaBank, mediante el que 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 los últimos tres años, y dentro del Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24, **hemos trabajado en cuatro grandes retos:**

- **1. Consolidar la diversidad de género en posiciones directivas y predirectivas poniendo especialmente el foco en la alta dirección.**
- **2. Seguir fomentando una cultura inclusiva y diversa (más allá del género), que vele por la igualdad retributiva de todas las personas de la entidad.**
- **3. 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.**
- **4. Seguir fomentando la diversidad y la igualdad de oportunidades para continuar siendo referentes también en nuestra sociedad.**



Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

En el 2022 lanzamos el Plan de Diversidad e inclusión 2022-2024 con el objetivo de afrontar los nuevos retos que surgen dentro y fuera de la entidad, y para seguir siendo una empresa referente en diversidad e inclusión tanto en el ámbito nacional como en el internacional. El plan, que terminaba en el 2024, se ha caracterizado por hacer evolucionar el programa Wengage hacia una nueva dimensión más holística y estratégica. Durante estos tres años de 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.***

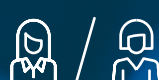


Plan de Diversidad e Inclusión 2022-24

- » En CaixaBank contamos con **un equipo de diversidad** que depende de la Dirección de Personas y con 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 de Negocio.
 - **Matthias Bulach**, director de Contabilidad, Control de Gestión 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	 Transversal y con representación de distintos ámbitos de la entidad
 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 2024** dentro de nuestro programa de diversidad Wengage. Todos ellos nos abren camino para seguir trabajando en los **retos de diversidad e inclusión** que nos acompañarán en los próximos años.

2024: un año en cifras

» 57,4 % Mujeres en plantilla

» 43,4 % Mujeres en **posiciones directivas***



Se ha alcanzado el KPI estratégico
marcado como **objetivo para
el 2024 (43 %)**

» **54,4 %** **Mujeres** del total de personas que han accedido a posiciones directivas por primera vez

» 463 Profesionales con **discapacidad**

» 36.225 Profesionales de 4 generaciones

Generación Z (posteriores a 1992): 4,5 %

Generación Y (mileniales, nacidos/as entre 1982 y 1992): **16 %**

Generación X (nacidos/as entre 1971 y 1981): **66,5 %**

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

» **1.123** Personas de **80 nacionalidades** diferentes a la española

Principales logros en diversidad e inclusión en el 2024



Nivel de excelencia A
en el certificado de **Empresa**
Familiarmente Responsable
de la Fundación Másfamilia



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



1.078 participantes
en la **7.ª edición** de los
Premios WONNOW a la
excelencia femenina STEM



Más de 900 mujeres
en programas de *mentoring*
femenino desde el 2017, con
promoción del 57,6 %
de las participantes



8.ª edición del Premio
Empresaria y **4.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 diversidad e inclusión. 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 el 2024 han tenido lugar tres reuniones). Todas ellas forman parte de compañías de referencia, nacionales o internacionales.

- **Koro Castellano**, exdirectora 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 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.

» Programa de mentoring femenino

El **mentoring** en la entidad nace en el año 2017, en el marco del programa Wengage, con el objetivo de mostrar referentes, transmitir experiencias y conseguir incrementar el porcentaje de mujeres en posiciones directivas.

› Más de **900 participantes**.

› Un **64,3 %** de las participantes han sido **promocionadas**.

› **Calendario 2024**



Barcelona: octubre del 2023 - mayo del 2024



Baleares: octubre del 2023 - mayo del 2024



Norte: noviembre del 2023 - mayo del 2024



Canarias: marzo-noviembre del 2024



InTouch: abril-octubre del 2024



Ebro: abril-noviembre 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 y V Women Cross Mentoring con AED (Asociación Española de Directivos)

Impulsamos junto a la Asociación Española de Directivos AED la cuarta 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 participantes,
48 parejas

A finales del 2024 se lanzó la 5.ª edición del programa con inicio en enero del 2025.

» Programa de *mentoring* cruzado ClosinGap

Participamos en este programa dirigido a mujeres que trabajan en las organizaciones que, como CaixaBank, formamos 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 los 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 con visión de género en los procesos de promoción interna fomentando

la participación del sexo menos representado. Además, promovemos la diversidad en el Comité de Talento y en nuestros programas predirectivos.

» Plan Impulsa

Creado en el 2024 con el objetivo de acelerar la presencia de mujeres en posiciones directivas poniendo el foco en los ámbitos con menor representación. El plan implementa acciones aceleradoras en las fases de identificación de talento, desarrollo y cobertura de vacantes, que complementan las medidas del actual Plan de Igualdad.





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 2024



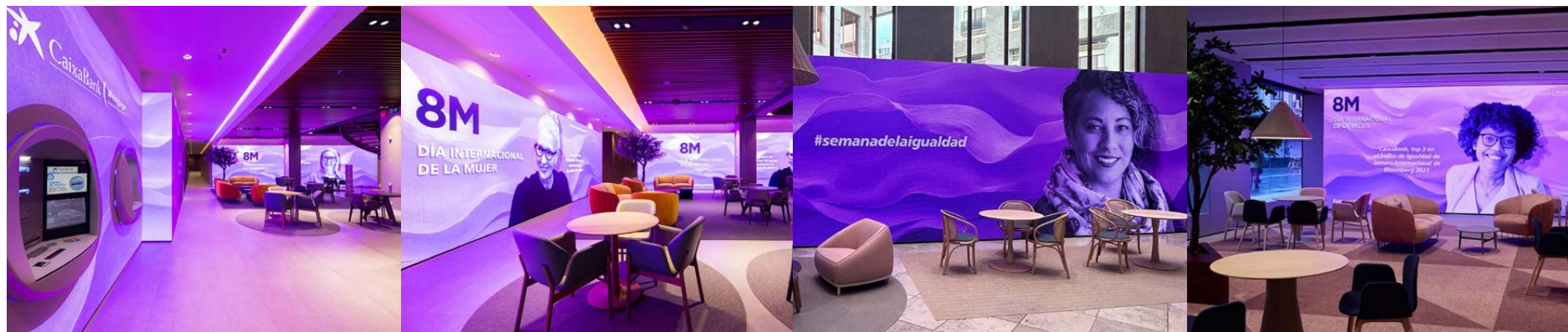
Realizamos numerosas acciones en torno al **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**.

» Acciones internas:

- › Creación de un Kit de comunicación Wengage para manager, con recursos para transmitir en las reuniones internas con el objetivo de sensibilizar a los equipos.
- › Nuevo fondo de pantalla para las reuniones de Teams tematizado.
- › Vídeo con indicadores sobre igualdad realizado por 19 empleados/as.
- › Dinámica participativa: celebramos la #SemanaDeLaIgualdad, en la que los equipos subieron fotos en las comunidades de PeopleNow.
- › Taller STEM ROOM en Madrid: 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*.
- › Entrevistas por parte de todas las direcciones territoriales para dar visibilidad a mujeres referentes y las acciones de diversidad que se llevan a cabo.
- › 2 charlas sobre diversidad con Laia Palau (exjugadora española de baloncesto) y Mercè Brey (experta en diversidad y liderazgo).

» Acciones externas:

- › Customización de 6 oficinas All in One y 2 edificios corporativos y PLV sobre la #SemanaDeLaIgualdad en oficinas Store.
- › Jornada junto con la Fundación Quiero Trabajo en la que participaron 40 mujeres en riesgo de exclusión laboral y 20 voluntarios/as de CaixaBank.
- › Campaña de lanzamiento de la 7.ª edición de los premios WONNOW.
- › Evento "Compromiso con nosotras" en la DT Comunitat Valenciana y Región de Murcia.
- › Contenidos en RR. SS. enfocados en mujeres directivas, la personalización de oficinas y citas inspiradoras relacionadas con el #8M.



DIVERSIDAD DE GÉNERO



Semana de la Igualdad 2024

» En PeopleNow (intranet corporativa):

- › Más de 500 fotos de equipos en PeopleNow.
- › Más de 25.000 interacciones en noticias y posts del canal PeopleNow.
- › Más de 50 noticias con entrevistas a profesionales de la red y de SS. CC.
- › 19 participantes en un vídeo sobre indicadores de igualdad.

» Talleres STEM ROOM: 32 hijas/os de empleados/as participantes.

» Eventos internos:

- › 10 actos para visibilizar el talento femenino.
- › 2 charlas sobre diversidad con Mercè Brey y Laia Palau.

» Eventos externos:

- › 5 actos externos con empleadas y clientes.

» Campaña de comunicación externa:

- › 22 contenidos publicados.
- › 7 formatos diferentes.
- › Impresiones: 4.637.272.
- › Alcance: 3.531.228.
- › Interacciones: 83.500.



Plan de Igualdad

» Nueva formación vinculada al Plan de Igualdad

Actividad de formación normativa de obligado cumplimiento que se compone de dos partes:

› **Prevención del acoso en el entorno profesional de CaixaBank.** Dar a conocer las diferentes tipologías de acoso que, de forma preeminente, pueden surgir en el ámbito laboral, así como aquellos mecanismos de detección y prevención de los que se ha dotado CaixaBank para su gestión.

› **Derechos laborales de las trabajadoras oficialmente reconocidas como víctimas de violencia de género o sexual.** Informar sobre los derechos laborales que CaixaBank reconoce a las víctimas de violencia de género o sexual que, de acuerdo con la legislación ordinaria aplicable, han sido reconocidas como tales en su ámbito privado, además de sensibilizar e informar sobre las medidas disponibles y las herramientas de ayuda.



DIVERSIDAD DE GÉNERO



Igualdad retributiva y diversidad en los procesos de Recursos Humanos

- » Cumpliendo con la obligación de adaptar el Plan de Igualdad a la nueva normativa, llevamos a cabo un **análisis de igualdad salarial** entre hombres y mujeres.
- » En el 2024 se ha elaborado, **con la misma metodología** que el año anterior, el **Registro Retributivo** correspondiente al 2023.
- » 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 2024**. 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 14 % en el 2024**.

- » Si bien en nuestro caso no sería necesario adoptar planes de acción ya que 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.



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**.

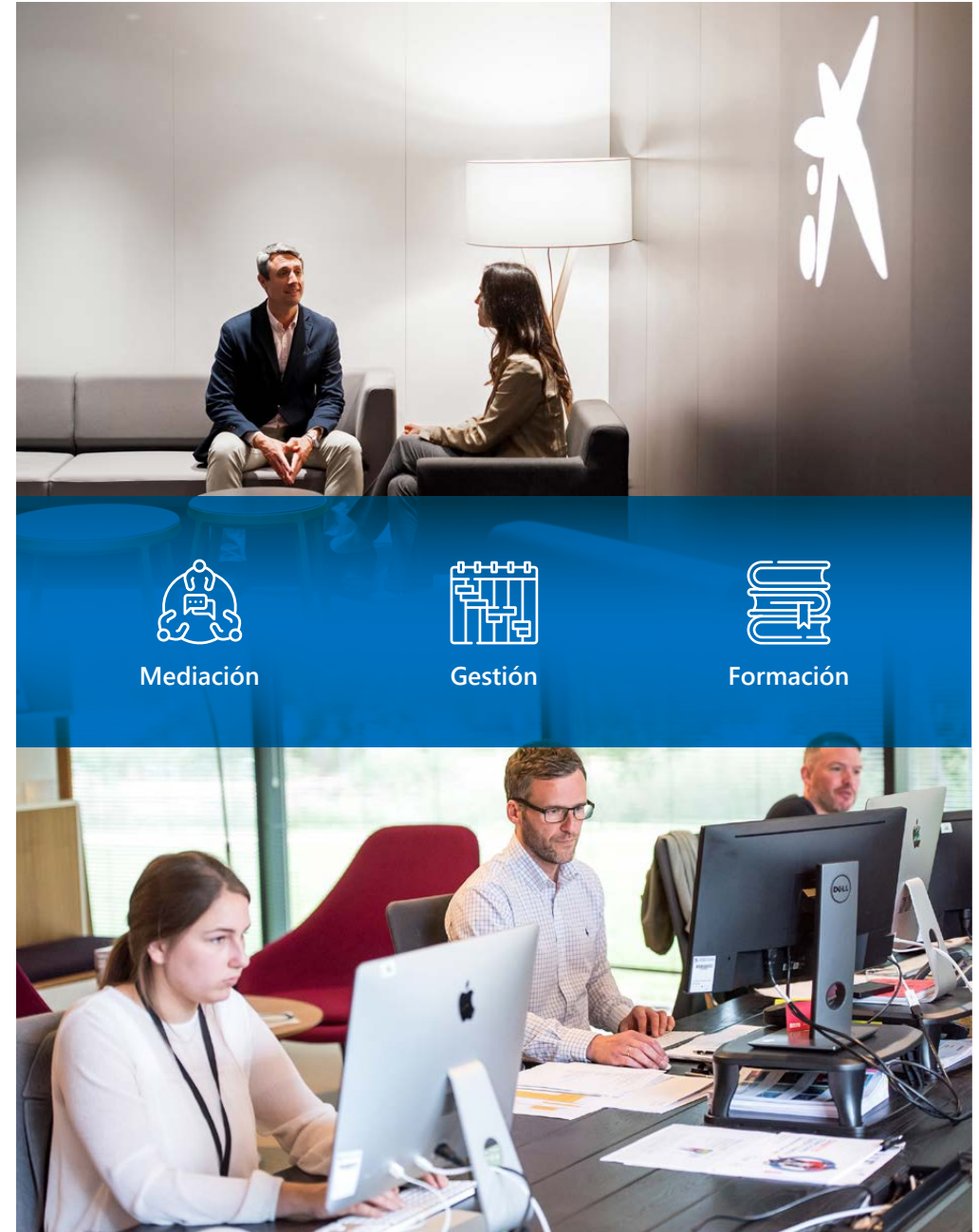


Descarga nuestro Protocolo para
la prevención, tratamiento y
eliminación del acoso

» El protocolo contra el acoso se activa con la denuncia del empleado. Si la figura externa determina que existen indicios de dicho comportamiento, se realiza una investigación interna en la que se involucra asesoría jurídico-laboral. 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.

» Los profesionales de CaixaBank deben 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 o de violencia sexual

En CaixaBank, manifestamos nuestro rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres y mostramos nuestro compromiso y apoyo a todas las víctimas. **Para ello, contamos con los siguientes recursos y medidas para acompañar a las mujeres que se encuentran en esta situación:**

- » Disponemos de un recopilatorio sobre los **derechos laborales reconocidos** a las víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual para facilitar el ejercicio de estos derechos.
- » Contamos con un **buzón centralizado y confidencial** para que las empleadas de CaixaBank que puedan ser víctimas de violencia de género o de violencia sexual 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.



- » Publicación de **contenidos de sensibilización** en el canal interno PeopleNow, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y del manifiesto interno de CaixaBank acerca del rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres y compromiso y apoyo a todas las víctimas.
- » CaixaBank ha firmado el convenio **Empresas por una sociedad libre de violencia de género con el Ministerio de Igualdad** para promover la sensibilización y la concienciación social contra la violencia de género y, así, seguir sumando esfuerzos y alianzas en esta materia.
- » Enmarcada en la **nueva Ley de Libertad Sexual**, que establece nuevas obligaciones empresariales en relación con la **prevención de “conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo”** y, en especial, en favor de las víctimas de violencias sexuales, en enero del 2024 se lanzó una **actividad de formación normativa a toda la plantilla** (incluyendo el colectivo directivo). La misma estaba ligada al Plan de Igualdad sobre la prevención del acoso en el entorno profesional de CaixaBank y de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual.

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN



Red de Agentes de Diversidad e Inclusión

» Red de Agentes de Diversidad e Inclusión consolidada, que asegura que el programa Wengage esté presente en todos los territorios y llegue a toda la plantilla, además de impulsar iniciativas propias.

Contamos con 24 profesionales del Grupo CaixaBank especializados/as en diversidad e inclusión: 16 agentes de CaixaBank, en la red territorial y Servicios Centrales, y 8 agentes de las empresas del Grupo.



24 profesionales del Grupo CaixaBank



» Se realizan **reuniones trimestrales** cuyo objetivo es seguir haciendo evolucionar 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.
- » Formación **“Cero sesgos: abrazando la diversidad”**. Para conseguir que la diversidad y la inclusión sean una realidad, es importante ser conscientes de los prejuicios, las creencias y los estereotipos. Este curso profundiza en la comprensión de los conceptos básicos de diversidad, inclusión, estereotipos, prejuicios, sesgos inconscientes y la cadena de discriminación, entre otros.
- » 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 Másfamilia, 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 abril del 2024 hemos obtenido el mantenimiento de la certificación EFR, después de superar **una auditoría externa, conservando la categoría A Excelente**. En el 2024 hemos seguido trabajando para mejorar nuestra gestión de la conciliación y el bienestar con nuevas iniciativas de formación y manteniendo todas las existentes.
- » **Curso en Virtaula EFR: liderazgo flexible y responsable**, dirigido a mánager, 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.
- » Contamos con tres figuras certificadas dentro del modelo EFR, **directora, mánager y especialista**, que recaen en la Dirección de Cultura y Diversidad, dentro del Área de 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 portal interno PeopleXperience, dentro del apartado "Gestiono mi tiempo" > "Conciliación".

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

» 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 manager.
- » 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



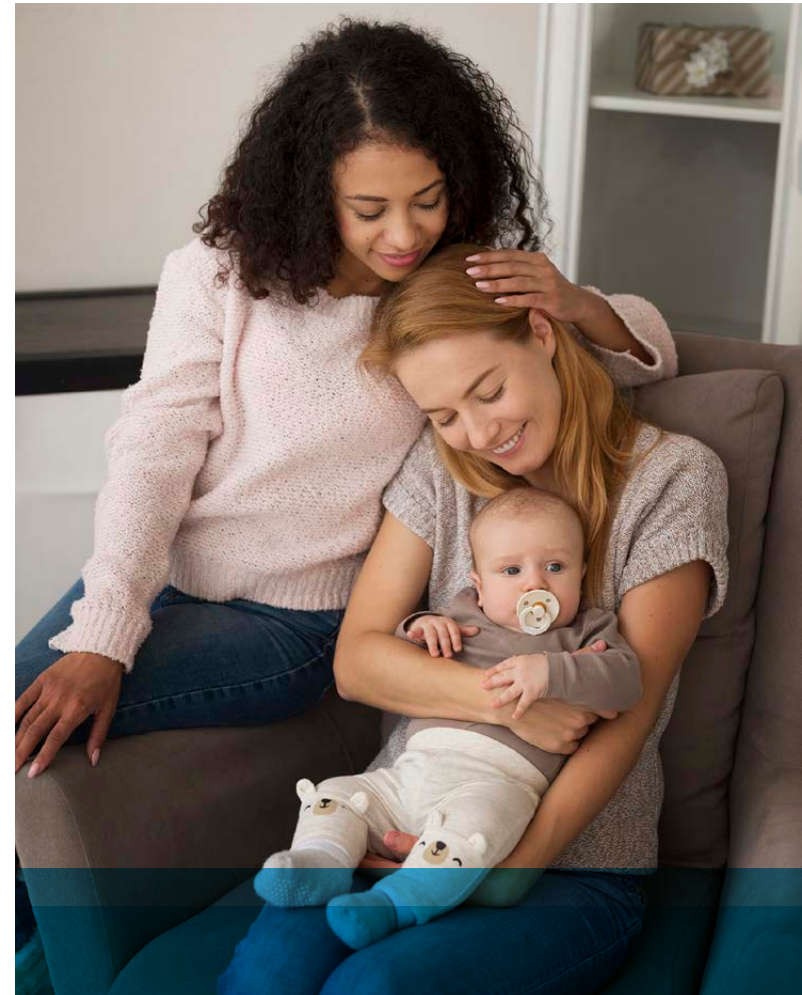
Plan de acompañamiento a familias

» Disponibilidad de salas de lactancia en edificios corporativos.

Se están implementando salas de lactancia en todos los centros con más de 50 trabajadores/as. Actualmente tenemos 47 centros con más de 50 trabajadores/as por todo el territorio nacional, 42 de los cuales ya disponen de sala de lactancia operativa; en los otros 5 está pendiente de ubicación, reordenación de espacio u obras.



42 salas de lactancia



» Campaña por cada nacimiento dentro de la plantilla.

A todas aquellas personas de la entidad que acaban de ser padres o madres, se les regala una canastilla con detalles para el bebé y un recordatorio de los beneficios que 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.

Durante el 2022 e inicios del 2023 se desarrolló un primer diagnóstico cualitativo de la discapacidad con el que se identificaron una serie de hallazgos que, a su vez, culminaron en una propuesta de plan de acción.

En el 2024 se han impulsado las iniciativas más relevantes del plan y, en el 2025, seguiremos trabajando en cada una de ellas.

» 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

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

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 así 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.



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

- » Creamos un grupo de trabajo transversal, con carácter consultivo, que centralizará y capitalizará la gestión de los/las profesionales con discapacidad en CaixaBank para agilizar las consultas e incidencias que puedan surgir.
- » Nuevo buzón para el envío de consultas y peticiones por parte de las personas con discapacidad que trabajan en CaixaBank.
- » Alta de servicio de consultas y sensibilización, mediante el que los equipos podrán solicitar una llamada o reuniones *on-line* con Vivofácil para recibir asesoramiento sobre trato adecuado y discapacidad.
- » 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

» 7 casos aflorados en el 2024.



475 casos de discapacidad reconocidos

- » 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.



364 beneficiarios/as



FUNDACIÓN ADECCO



DIVERSIDAD FUNCIONAL

Plan 2022-24



2 Fomentamos la igualdad de oportunidades

- » Continuidad del proyecto que incorpora tres profesionales con TEA (trastorno del espectro autista) en el equipo de Control de Servicio y Calidad IT (information Technology) para proyectos de revisión de *software* en modalidad *outsourcing*.
- » Segunda edición del **proyecto de evaluación y orientación sociolaboral para jóvenes con TEA**. A través de una donación vinculada a la LGD (Ley General de Discapacidad), se financia este proyecto pionero para fomentar la inclusión laboral de las personas con TEA: un curso de evaluación de competencias y orientación laboral para jóvenes, creado y liderado por la organización internacional **SPECIALISTERNE** y de la mano de su equipo de *coaches* laborales. En el 2024 ha tenido lugar la segunda edición de este curso con el que los jóvenes adquieren un conocimiento realista de sí mismos, de sus intereses vocacionales, habilidades, competencias, valores, metas, etc.; se les favorece el conocimiento sobre el entorno formativo y profesional, y logran las habilidades necesarias para la obtención de una ocupación laboral mediante acciones individualizadas de orientación. En esta edición los alumnos han visitado CaixaBank para acercarse a la realidad profesional de una entidad financiera.

SPECIALISTERNE
Passion for details



- » **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.



DIVERSIDAD FUNCIONAL

Plan 2022-24



3 Sensibilizamos a toda la organización

Y lo hacemos a partir de:

- » Creamos una **Guía sobre discapacidad y trato adecuado**, un contenido elaborado por la Fundación Adecco en colaboración con profesionales de CaixaBank con discapacidad (100 % accesible) y una infografía de cómo nos relacionamos con la discapacidad en CaixaBank, con 10 prácticas que nos ayudan a conocer mejor la realidad de las personas con discapacidad y a convertirnos en personas y profesionales más inclusivos/as.



- » Iniciamos el rodaje de una miniserie interna, **Talento sin etiquetas**, en la que mostraremos cómo se vive la discapacidad en CaixaBank desde diferentes perspectivas. El primer capítulo se rodó el día 3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, en los SS. CC. de Barcelona y participaron dos compañeros con discapacidad visual, directores/as de diferentes áreas de la entidad, Patrocinios y una atleta paralímpica.
- » 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.
- » Actividad formativa “Diversidad, discapacidad y trato 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 las Personas con Discapacidad y otros contenidos relacionados.



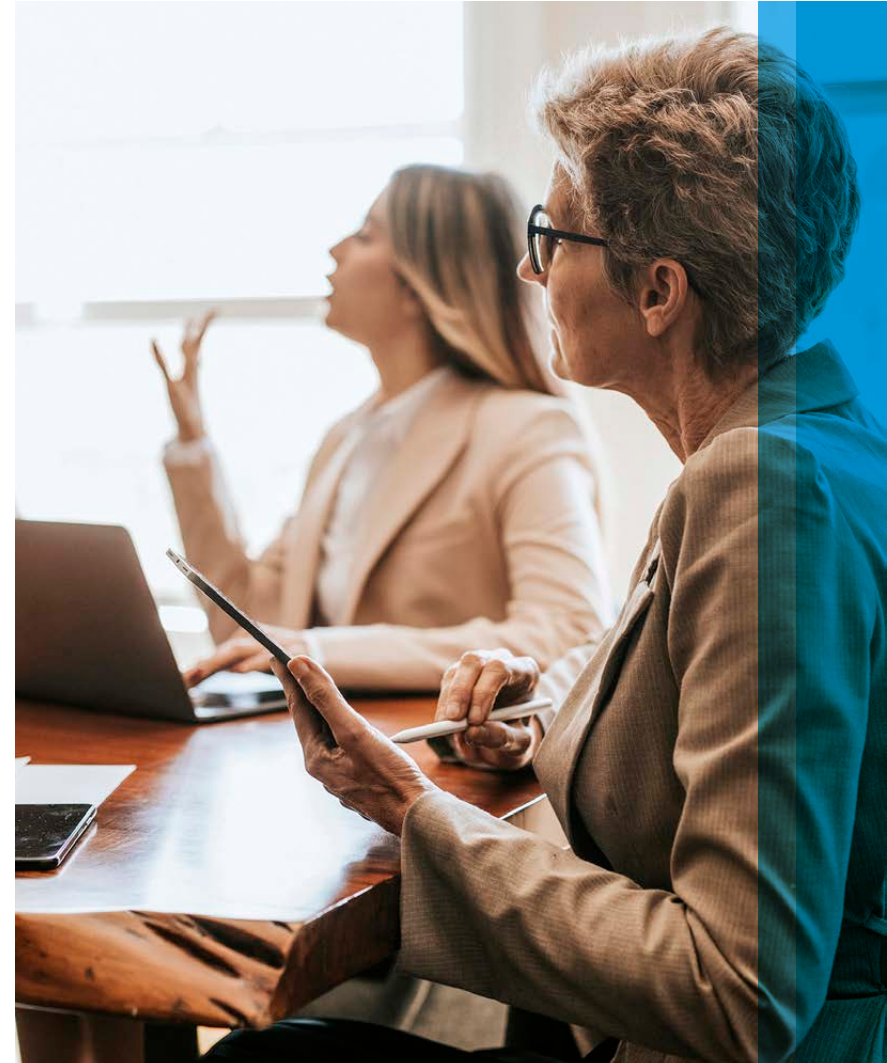
DIVERSIDAD GENERACIONAL



Objetivos

El programa de diversidad generacional parte del diagnóstico de la situación en la entidad, en el que se analiza la evolución demográfica y su impacto en los indicadores estructurales. Ante el envejecimiento de la población en general y de la plantilla de CaixaBank en particular, la diversidad generacional será un factor clave a gestionar en nuestra organización potenciando sinergias entre generaciones y tratando las necesidades y expectativas distintas de cada etapa. Cada generación aporta diferentes aprendizajes, conocimientos e intuiciones. Por ello, **se trabaja internamente para crear equipos mixtos e impulsar el valor de la diversidad generacional.**

- » 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** para facilitar la movilidad interna 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.
- » **Fomento de un liderazgo inclusivo a través del módulo de gestión de equipos diversos** en todos los programas de desarrollo directivo, para asegurar la inclusión real de todas las personas y la cohesión de los equipos.
- » **Actos de reconocimiento.** Se han celebrado actos de reconocimiento por todo el territorio para los profesionales que llevan 25 y 35 años trabajando en nuestra entidad.

- » **Segunda empresa del IBEX 35 más transparente** y con mejores prácticas con los trabajadores séniores según el **ranking de la Fundación Haz.**



- » **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.

ObservatorioGT
 Generación y Talento

- » **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.

Seres
 fundación sociedad
 y empresa responsable

- » Grupo de trabajo **Aon-enClave de Personas** para profundizar sobre los retos y oportunidades del talento sénior y los factores para impulsar su gestión.

**enClave
 de Personas**



DIVERSIDAD LGTBIQ+

Plan LGTBIQ+ 2023-24



En CaixaBank reafirmamos nuestro compromiso con 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 definimos 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).



En el año 2022 nos adherimos a REDI, la asociación española sin ánimo de lucro que fomenta un ambiente inclusivo y respetuoso con la diversidad LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Algunas de las acciones del plan realizadas en el 2024 han sido:

- » **Contenido en PeopleNow**, nuestra intranet, para la sensibilización en diversidad LGTBIQ+: Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+ y Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia.
- » **Sensibilización y visibilidad de la diversidad LGTBIQ+** con contenidos en redes sociales corporativas.
- » **Focus group con clientes LGTBIQ+** para conocer su experiencia con las entidades financieras y así determinar posibles aspectos de mejora por parte de CaixaBank.
- » **Creación de un PLV con mensaje de nuestro compromiso** con el colectivo LGTBI en la pantalla interior de la oficina Store Tribunal.
- » **Tematización de la oficina All in One de Colón (Madrid)** en dos fechas relevantes: 28 de junio y 6 de julio (sábado), día del desfile, espacio donde tuvo lugar el acto central de MADO (Madrid Orgullo).



DIVERSIDAD CULTURAL

Nuevo Plan de acción de Diversidad Cultural



Comprender y apreciar la diversidad cultural es fundamental para construir relaciones sólidas y armoniosas en un mundo cada vez más interconectado. Al entender las diferentes culturas, abrazamos la riqueza de tradiciones, costumbres y creencias que nos rodean. Además, en nuestro lugar de trabajo fomenta el respeto mutuo y la tolerancia, creando así un ambiente donde todos pueden sentirse valorados y aceptados.

En CaixaBank estamos comprometidos con la diversidad cultural y es por ello por lo que queremos velar por un entorno de multiculturalidad inclusivo que contenga la mirada de igualdad racial y de etnias con acciones de sensibilización y comunicación interna y externa.

Coincidiendo con el día 21 de mayo, **Día Mundial de la Diversidad Cultural**, se llevaron a cabo por primera vez diferentes acciones de sensibilización y comunicación a través de PeopleNow, así como piezas en RR. SS. corporativas.

» Libro **Recetas del mundo** que recoge la diversidad de culturas de las personas que trabajan en CaixaBank. Creado con la participación de 20 empleados originarios de diferentes países que, mediante una receta, han ayudado a descubrir la diversidad cultural existente.



» Guía práctica sobre la diversidad cultural

en nuestro entorno profesional con información relevante sobre actitudes y lenguaje inclusivos, sesgos inconscientes, situaciones cotidianas, etc., para ayudar a detectar estereotipos racistas y prejuicios respecto a personas de otras culturas y contribuir a evitar errores en nuestras relaciones interculturales con compañeros/as y clientes. Además, creamos una **infografía con recomendaciones y buenas prácticas para lograr un entorno diverso e inclusivo**.

Diversidad Cultural

Prácticas para lograr un entorno diverso e inclusivo

- 1** **MI MANERA DE VIVIR NO ES MEJOR NI PEOR QUE NINGUNA OTRA**, es fruto de una construcción social en un contexto determinado. Es importante no asumir que mi propio estilo de comunicación, valores o maneras de comprender el mundo son los únicos válidos.
- 2** **¡Practica la empatía!** ¿Alguna vez te has preguntado cómo sería comenzar una vida en otro país donde nos hablas su idioma y no conoces las costumbres? La empatía puede ser tu puente para comprender y respetar a los demás, sin importar su origen.
- 3** **Desafía tus prejuicios**. Todos tenemos ideas preconcebidas, pero es hora de cuestionarlas. No dejes que los estereotipos definan tus interacciones. Haz una autoevaluación de tus creencias y prejuicios sobre los demás.
- 4** **NO GENERALICES NI PRESUMAS CARGAS CULTURALES**. Todas las personas de tal país son... ¿Todas? ¿Conoces a todas? ¿En qué te basas?
- 5** **MÁS ALLÁ DE LAS APARIENCIAS**. No debemos presuponer que el aspecto físico de una persona tiene una relación directa con nuestra idea de nacionalidad o cultura. Juzgar a alguien por su aspecto es como leer un libro por su portada.
- 6** **Evita a toda costa las expresiones, comentarios despectivos o bromas** sobre nacionalidades o culturas. Las bromas o chistes suelen estar basados en estereotipos racistas y en prejuicios.
- 7** **Escucha activamente, puedes aprender mucho**. Cuando alguien comparte una experiencia diferente, escucha con curiosidad, no con juicio. Si un compañero habla de sus tradiciones festivas únicas, abraza la novedad en lugar de compararla con la tuya.
- 8** **Supera la barrera del idioma**. Si te encuentras con una barrera idiomática, busca herramientas para facilitar la comunicación, como los traductores online, incluso tienen opciones de audio. Para mensajes cruciales, ponlo por escrito.

Promueve, acepta y respeta la diversidad de opiniones, apariencias y formas de pensar en tu lugar de trabajo.
¡Lo que nos diferencia nunca es tan grande como lo que nos une!

» CaixaBank ha sido galardonado en los **Diversity and Wellbeing Awards** con el segundo premio por su Plan de acción de Diversidad Cultural. Optan a estos premios las empresas previamente certificadas como TOP DIVERSITY COMPANY en categorías que abarcan los aspectos más relevantes de la gestión corporativa en estos ámbitos. Los premios reconocen las iniciativas más innovadoras, disruptivas y efectivas del panorama empresarial.



Certificaciones, índices, sellos y premios

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



» Hemos renovado, por decimocuarto año consecutivo, el **Certificado Empresa Flexible y Responsable (EFR)** manteniéndonos en el **nivel de excelencia A**. Este es un certificado que otorga la Fundación Másfamilia 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 concede 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.



Woman forward

» Premio de bronce y sexta empresa en el **II Ranking de Empresas por la Igualdad de Género** de la Fundación Woman Forward en el año 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.



Diversity
Leading Company

» 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, así como con el impulso y gestión de la diversidad.



Empowering
Women's Talent
by Equipos & Talento

» En el 2024 destaca la consecución del sello **Empowering Women's Talent** por el compromiso en el desarrollo del talento femenino.



» Inclusión en el **Top 30 Diversity Company** de Intrama, que recoge las treinta empresas de España con mejores prácticas en diversidad e inclusión.



» Certificación **Best Women Talent Company**, de Intrama. Es un reconocimiento otorgado al Top 30 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.



» Segundo **Premio Diversity and Inclusion Awards** de Intrama, en la categoría de diversidad cultural, por nuestro proyecto de lanzamiento del plan de diversidad cultural.



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 Empresaria CaixaBank

En el 2024 celebramos la 8.ª edición de estos premios, que reconocen el talento y la excelencia profesional de 12 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).



104 ganadoras territoriales del 2017 al 2024



Judith Viader, CEO de Frit Ravich, ha sido elegida ganadora nacional entre las doce ganadoras territoriales por su espíritu emprendedor y su visión estratégica.

» Comunidad Premio Empresaria

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. Para mantener a la comunidad informada sobre las últimas noticias y novedades en el ámbito empresarial y de diversidad, hemos creado una *newsletter* periódica, en la que además publicamos entrevistas a las ganadoras.

» IWECE

Somos *sponsor* de International Women's Forum (IWF) y de la Fundación IWECE. La IWF promueve el liderazgo femenino y la igualdad en el mundo y la Fundación IWECE persigue el objetivo de ayudar a mujeres emprendedoras a internacionalizar sus negocios y a expandir sus empresas. Cada año colaboramos en la IWECE Annual Conference. 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.





Negocios

» Premio A Mujer Profesional Autónoma

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

La ganadora en la categoría nacional de la cuarta edición del Premio A Mujer Profesional Autónoma de CaixaBank fue la navarra **Irache Echeverría**, seleccionada tanto por su trayectoria profesional como por su **proyecto de explotación agrícola-ganadera centrada en el ganado ovino de leche**. La ganadora ha obtenido una dotación económica de 6.000 euros para destinar a acciones de formación empresarial y personal y se beneficiará de una campaña de promoción de su marca a través de los canales de comunicación de la Asociación de Trabajadores Autónomos. Además, tendrá acceso a un máster *on-line* de IA e Innovación en la escuela de negocios digital Founderz.



» Premio Founderz

Entre las 11 ganadoras regionales del Premio A se otorga un premio especial Founderz, que en esta ocasión recayó en la madrileña **Chelo García**, por su proyecto Opticlass, y la valenciana **Vanessa García Gatzsch**, por su proyecto Barana Acció Creativa, que se beneficiarán de un máster *on-line* de IA e Innovación en Founderz.



11 ganadoras regionales

1 ganadora nacional y **1** premio especial Founderz a dos de las ganadoras regionales



382 candidatas



AgroBank, con la mujer rural

Fomentamos la figura de la mujer en el ámbito rural con especial foco en el emprendimiento rural y centrándonos en tres ámbitos: la formación, el empoderamiento y la visibilización.

» 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.

» **Cuarta edición de la Cátedra AgroBank La ciencia en femenino: Premio al mejor Trabajo Final de Máster**, en colaboración con la Universidad de Lleida. Respaldamos a las mujeres científicas que trabajan en los campos de la agricultura, la ganadería y la alimentación, promoviendo de esta manera la equidad de género en el ámbito científico.

AgroBank

» **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. En el 2024 se lanza la primera edición del premio al mejor trabajo de fin de máster de la Cátedra Mujer, Empresa y Mundo Rural. Este reconocimiento busca premiar la excelencia en trabajos académicos de calidad que supongan un avance para el mundo rural, con especial atención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

» CaixaBank es miembro de la asociación ClosinGap, que analiza el coste económico y social de las brechas de género y del impacto de las iniciativas para reducirlo. Para visualizar la brecha, hemos realizado y liderado el informe del clúster *Brecha de género en el medio rural*, sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural.

» **Segunda edición del programa Crecemos juntas**, una iniciativa de mentoría impulsada por el MAPA (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación) y AgroBank, que impulsa y da visibilidad al trabajo de mujeres emprendedoras en el medio rural.



» Programa de **microcréditos para proyectos de emprendimiento de mujeres en el ámbito rural** con MicroBank.



CaixaBank Sêniors

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 nuestros clientes y clientas el compromiso y trayectoria de CaixaBank.

Destacamos esta propuesta de valor orientada a atender las necesidades del segmento sénior, con un modelo de relación *back to the basics* fundamentado en cuatro pilares:

- ① Gestor Sénior
- ② Ecosistema de servicios y productos específicos
- ③ Experiencia de Cliente Sénior
- ④ Visibilización

- 1 **Gestor Sénior:** especialista dedicado en exclusividad a la atención y asesoramiento de los clientes séniores, formado en gerontología.
En el 2022 CaixaBank fue galardonada con el **primer premio en la categoría Inside Company de los IV Premios Generación** otorgados por el **Observatorio Generación & Talento**, unos galardones que reconocen las buenas prácticas en la sensibilización y gestión de la diversidad generacional en las organizaciones.



CaixaBank

Sêniors



- 2 Ofrecemos un **ecosistema de servicios y productos específicos**, para atender las necesidades de los clientes en cualquier momento de la vida.
- 3 **Experiencia de Cliente Sénior:** se desarrollan e implantan aquellas medidas que tanto en las oficinas como por otros canales puedan mejorar la experiencia del cliente con el banco.



CaixaBank Séniors

4 Visibilización: 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.



» **Se ha lanzado la iniciativa de prevención de fraude a clientes séniores a través de vídeos de Tricicle.** CaixaBank se ha aliado con el grupo de teatro humorístico Tricicle para la producción de una microserie de seis capítulos en clave de humor dirigida a promover la prevención del fraude y la ciberseguridad. El contenido gira en torno a recomendaciones de buenas prácticas asequibles para todas las edades, con menciones especiales al colectivo sénior, uno de los que más piden formación sobre estas materias.



Más de 1.600 profesionales especializados/as con dedicación exclusiva



Adelanto del pago mensual de las pensiones al día 24



Cajeros de uso fácil y adaptados para libretas



Atención personal por teléfono y WhatsApp



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



No abandonamos poblaciones y ampliamos el servicio de ofibuses (aproximadamente 1.300 municipios)



Horario de caja sin restricciones



Acompañamiento personal en el uso de cajeros



Actividades de voluntariado dirigidas a personas mayores



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 (de conformidad con las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web).
- CaixaBank es el primer banco que lanza un **servicio de videointerpretación en lengua de signos en sus oficinas**. El servicio SVisual, que está dirigido al colectivo de personas con discapacidad auditiva y es totalmente gratuito, elimina la barrera de la comunicación, mejora la transparencia, evita errores fruto de la falta de fluidez en las conversaciones y permite ofrecer a este colectivo propuestas de valor de inversión y financiación.
- **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 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 con 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 para asumir 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

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 gestores sénior, 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

Se ha 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 tercer 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

» Disponemos de los **siguientes protocolos**:

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

Objetivo: la atención personal a clientas víctimas de violencia de género, gestión de sus datos personales y orientación sobre los productos y servicios financieros que tienen contratados o que puede ofrecerles 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.

» **Apoyo a Personas con Discapacidad Intelectual o Problemas de Salud Mental**

Hemos desarrollado el programa Día a Día Apoyo Capacidad Jurídica, que ofrece productos y servicios adaptados para que puedan gestionar sus finanzas personales de forma segura y autónoma. Para facilitar la comprensión de nuestros productos, hemos mejorado nuestras comunicaciones contractuales utilizando la metodología de Lectura Fácil, haciendo así que sean más sencillas de entender.

» **Cuenta de Inserción**

Se trata de una solución transitoria para clientes vulnerables que aún no disponen de los requisitos documentales necesarios (contrato de trabajo, nómina, etc.) y que necesitan abrir un depósito para domiciliar ayudas o acceder a un empleo. Esta cuenta permite acceder a los servicios financieros básicos de forma gratuita.





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

» Asociación ClosinGap

Participamos en este clúster que analiza las oportunidades económicas y sociales de las brechas de género y que incluye a 14 grandes organizaciones empresariales: Merck, MAPFRE, Repsol, Grupo BMW, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, PriceWaterhouseCoopers, CaixaBank, el Grupo Social ONCE, KREAB, la Fundación CEOE, Telefónica, Redeia, Herbert Smith Freehills y Enagás.

Bajo el lema “Una mirada al futuro” se ha celebrado la sexta edición de **Economic Equality Summit**, un espacio de debate centrado en el talento juvenil, el emprendimiento y la tecnología como motores clave para avanzar en la igualdad de género, y se ha puesto un énfasis especial en el impacto económico de la desigualdad para el país.

Como parte del VI Economic Equality Summit, se ha celebrado la entrega de los **Premios ClosinGap**. Estos premios reconocen a figuras que, a través de su desempeño profesional y personal, han contribuido activamente a reducir la brecha de género. Los galardonados han sido destacados por su compromiso y esfuerzo en promover la igualdad de oportunidades, demostrando con ello que el avance hacia una sociedad más equitativa es posible y necesario.



» Asociación WIB. Women in Banking

Asociación que nace con el propósito de liderar e impulsar el cambio concienciando sobre el valor de la mujer en los puestos de decisión en el ámbito de la banca española. El objetivo de WIB es convertirse en un referente para el sector financiero en materia de diversidad e inclusión de la mujer, dar visibilidad al talento femenino e inspirar a las nuevas generaciones a través de modelos de referencia. La iniciativa cuenta con el apoyo de 20 entidades financieras con presencia en España y la Asociación Española de Banca (AEB).

Celebramos el **segundo 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 cómo está afectando la IA a la banca.





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 7.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 16 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 2024 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.**

» **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 a la vez sus carreras profesionales e historias personales para generar referentes. En el 2024 se ha realizado en Madrid con hijas e hijos de empleados/as y ha contado con más de 30 participantes.



1.078 candidatas inscritas en la 7.ª edición



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



Iniciativas en innovación y educación

- » Participamos en la V edición de **#ChicasImparables**, un programa de formación en liderazgo para jóvenes de entre 15 y 18 años con profesorado de la IE University y promovido por CaixaBank.
- » Financiamos **becas para jóvenes con discapacidad** de la mano de las fundaciones Randstad, Prevent y 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. Durante el 2024 se ha realizado la segunda edición del programa.



- » Nuestro voluntariado corporativo también impulsa la inclusión de las personas con discapacidad. Durante el año 2024 estos han sido los datos relacionados con **nuestra actividad vinculada a la diversidad**:

- » **Actividades:** 3.972
- » **Horas de voluntariado:** 29.030
- » **Beneficiarios/as:** 62.869





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 la selección femenina de fútbol**.
- » 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 para personas con discapacidad** 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**

- » **Patrocinio del Sail Team BCN**, el equipo femenino y de jóvenes promesas que compitió en la 37.ª Copa América, y presentación del libro *Sentir la libertad*.



- » **Camino a París**. A través de este proyecto se impulsaron múltiples acciones para dar visibilidad y normalizar la discapacidad, concienciar a la sociedad y acercar a cada uno de estos atletas de élite al territorio. CaixaBank creó un recorrido, que simulaba el camino de la llama paralímpica, que pasó por cada una de las direcciones territoriales en las que tiene dividida la entidad toda su actividad en España.



- » Patrocinio del **programa de esquí y snowboard para personas con discapacidad** en la estación de Sierra Nevada, con el piloto del programa de Accesibilidad.
- » Patrocinamos la **VII Carrera Inclusiva** del Club de Baloncesto Estudiantes.





Contenidos y proyectos de sensibilización y empoderamiento

» Realizamos tres ediciones del programa Triunfa en tu entrevista

Este proyecto se inició en el 2022 y durante el 2024 se han realizado 3 ediciones del mismo. 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.



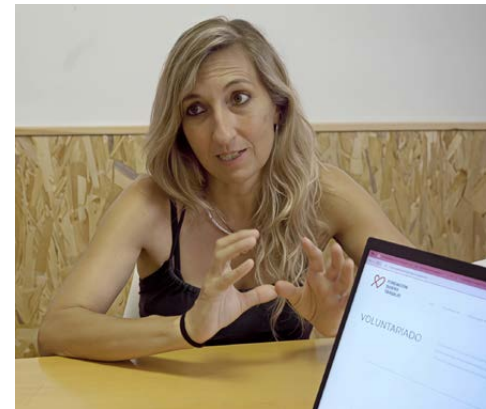
El **62 %** de las beneficiarias que han completado el programa han conseguido empleo



Han participado más de **140** mujeres



Más de **70** voluntarios/as de CaixaBank





Contenidos y proyectos de sensibilización y empoderamiento

» En el marco del programa **Triunfa en tu entrevista** celebramos junto con la Fundación Quiero Trabajo una jornada en Barcelona con 40 mujeres de ocho entidades sociales de Cataluña y 20 voluntarios para ayudarlas a prepararse para una entrevista laboral. Para ello, organizamos ponencias sobre empoderamiento femenino y competencias transversales, además de una jornada de mentoría individualizada con cada una de las participantes para detectar sus fortalezas y mejorar sus currículums. Los voluntarios/as de CaixaBank que participaron en la jornada ayudaron a las participantes a identificar sus puntos fuertes, para construir un discurso con el que posicionarse ante un empleador y explotar estas capacidades.



- » Participamos en **eventos de diversidad en todas las oficinas territoriales**, en ImaginCafé y en CaixaBank Talks destinados a la clientela.
- » Publicamos **contenido recurrente sobre diversidad e inclusión en redes sociales**.
- » **Creación del podcast de vídeo *Más de lo que ves***. Es un programa de referentes femeninos conducido por la periodista Adriana Mourelos. Adriana nos guía de una manera muy personal a través de las historias de las protagonistas. Gracias a estas conversaciones descubrimos cómo nuestras protagonistas se han convertido en referentes para otras mujeres. Durante el 2024 se han grabado y publicado episodios con Desirée Vila, Mercè Brey, Pilar Pascual, Silvia Mas y Esther Checa.





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.



- » 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.



- » Asociación cuyo propósito es liderar e impulsar el cambio concienciando sobre el valor de la mujer en los puestos de decisión en el ámbito de la banca española. Cuenta con el apoyo de 20 entidades financieras con presencia en España y la Asociación Española de Banca (AEB).



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



- » Patronos de la Fundación Diversidad.



- » Miembros del Comité Promotor y del Consejo Asesor del Observatorio de Generación y Talento, Generacciona.



- » Patronos de la Fundación Másfamilia.

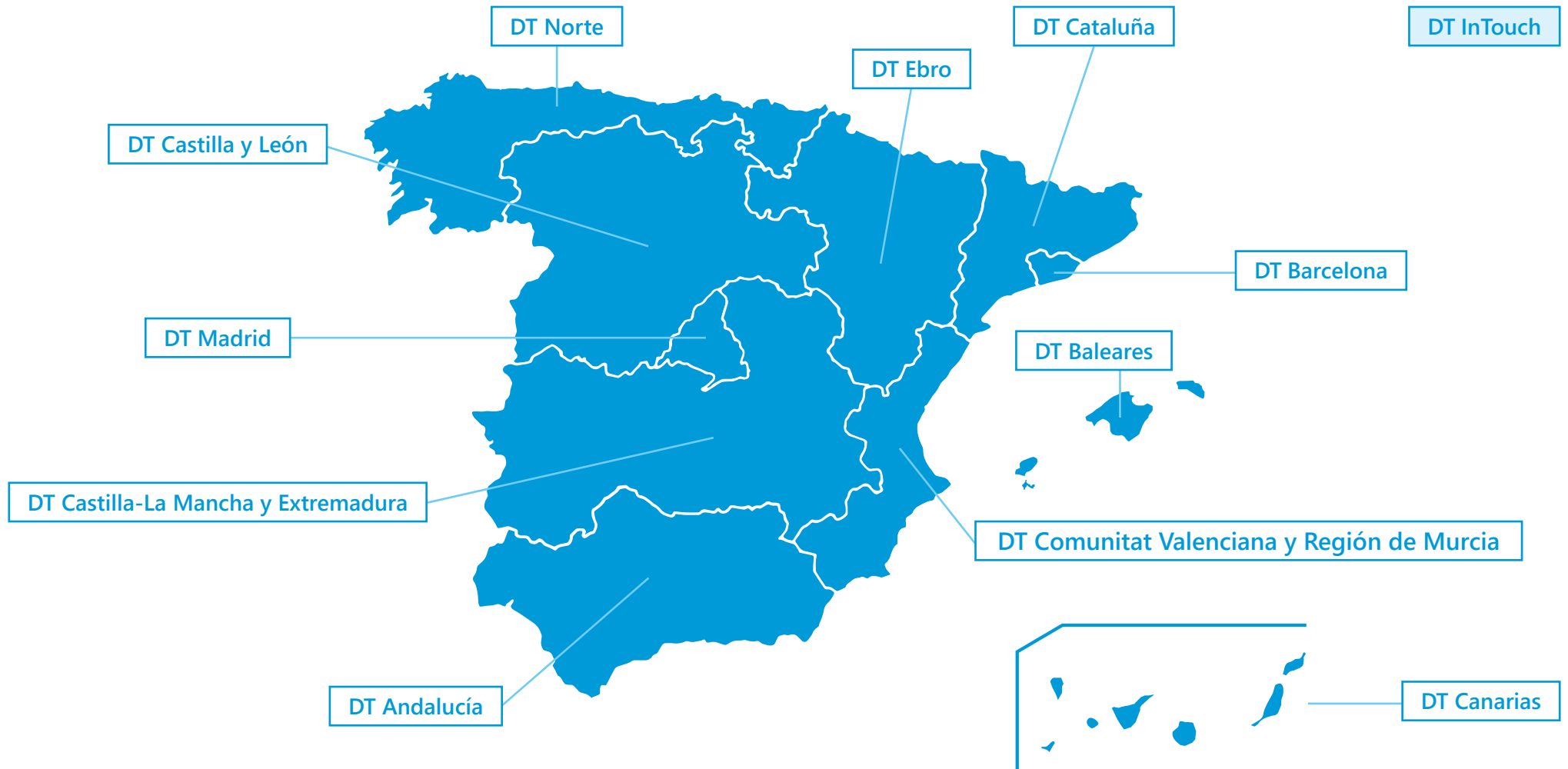
La diversidad en las territoriales de CaixaBank



Diseñamos acciones y
participamos en iniciativas
que atienden a la
diversidad del territorio

***Un camino compartido marcado
por nuestro impacto positivo.***

Mapa de las direcciones territoriales de CaixaBank



Acciones territoriales

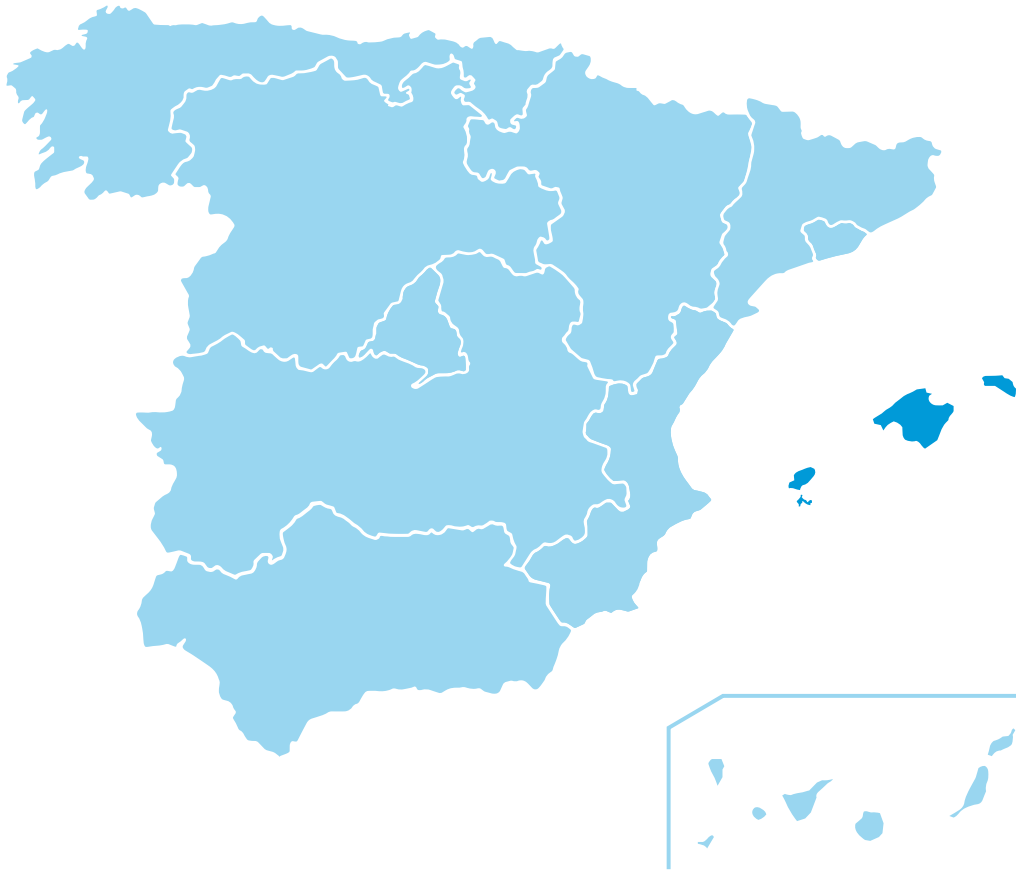


ANDALUCÍA

- » **Desayunos de Talento.** Enmarcado dentro de la Semana de la Igualdad. Participaron el DT, Juan Ignacio Zafra; el director de Personas, Ángel Vega; la figura de una directiva de referencia (DC-DAN), y 12 profesionales.
- » **Participación en la Jornada de Talent Lab realizada en Málaga.** Se participó, en colaboración con ESIC Business & Marketing School y *Diario SUR*, en la puesta en marcha de la 4.ª edición de **Talent Lab Málaga**, una iniciativa pionera formada por un selecto grupo de empresas malagueñas, que pretende evitar la fuga de talento de la provincia identificando a jóvenes prometedores y ubicándolos en las empresas más relevantes de Málaga.
- » **Desfile de moda flamenca realizado en la sede de la Territorial para fomentar el emprendimiento femenino en Andalucía.** El acto, organizado por CaixaBank y MicroBank, contó con el testimonio de las emprendedoras Nuria Spínola y Estefanía Escolano junto con el DT. El encuentro finalizó con un desfile de moda flamenca en el que participaron las protagonistas del documental *Orgullo Vieja*.



Acciones territoriales



BALEARES

- » **Jornada Liderazgo Compartido** organizada junto a CAEB y dedicada a sensibilizar a las empresas sobre la necesaria igualdad de género y a visibilizar y potenciar las habilidades y competencias de las mujeres, con el objetivo de promover el aprovechamiento de su talento en el ámbito empresarial y de alentar y fomentar su desarrollo profesional.
- » **Premio TELVA Mujer Empresaria:** se celebró una nueva edición en las islas Baleares. Estos galardones reconocen a las mujeres que destacan en el mundo de la empresa no solo por el éxito de sus números, sin por la energía y el liderazgo que imprimen en sus respectivos sectores.



Acciones territoriales

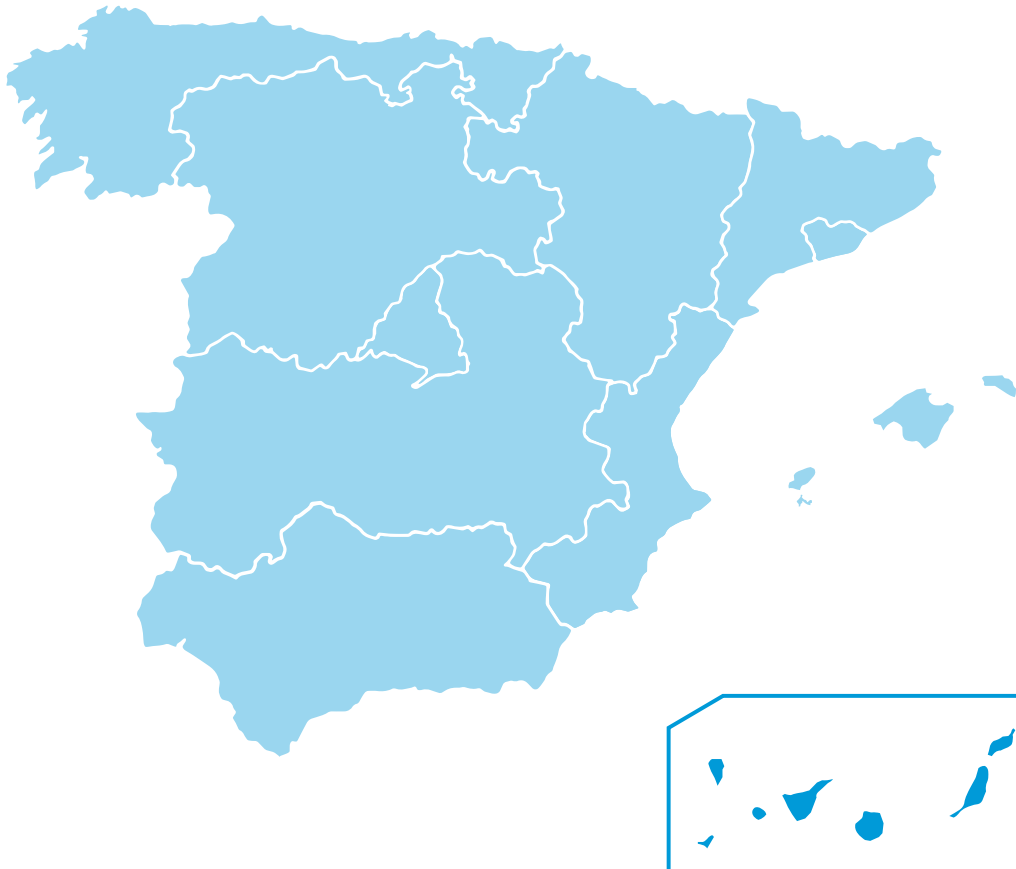


BARCELONA

- » **Talent Arena Mobile World Capital Barcelona.** El grupo CaixaBank fue el patrocinador principal del espacio Talent Arena en el último Mobile World Congress. Estudiantes y profesionales del sector tecnológico tuvieron la oportunidad de participar en la primera edición del Talent Arena, donde pudieron sumergirse en una experiencia para ampliar sus habilidades y conocimientos digitales y colaborar con otros profesionales del sector tecnológico.
- » **Jornada con 40 mujeres de ocho entidades sociales** de Cataluña y 20 voluntarios para ayudarlas a prepararse para una entrevista laboral. La jornada contó con ponencias sobre empoderamiento femenino y competencias transversales, además de una jornada de mentoría individualizada con cada una de las participantes para detectar sus fortalezas y mejorar sus currículums.



Acciones territoriales



CANARIAS

- » **Sexta edición de los Premios CaixaBank Hotels & Tourism.** Bajo el título Empresarias con Estrellas, este año los galardones celebraron una edición especial que reconocía 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 otorgó un reconocimiento a Alicia Martínón por su trayectoria empresarial en Canarias.
- » **Camino a París.** Las Palmas de Gran Canaria acogieron el primer acto de esta iniciativa, que tuvo como protagonista al nadador Alejandro Rojas.
- » **Jornada Wengage.** Jornada enmarcada dentro de las acciones de la Semana de la Igualdad, en la que participaron el director territorial, Manuel Afonso; el director de Personas, José Domingo Pinto, y Presen Simón, consultora y formadora experta en competencias transversales e igualdad, además de varios profesionales de diferentes ámbitos de la entidad. Tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre el papel de la mujer en la empresa y en la sociedad, colocando la conversación de género en un espacio de escucha y respeto y reforzando el valor de lo femenino.
- » **Fénix.** Un proyecto solidario de la Asociación de Mujeres Gara, que ha podido llevarse a cabo gracias a la colaboración de la Fundación "la Caixa" a través de CaixaBank, que muestra así su apoyo a los proyectos destinados a las personas más desfavorecidas.
- » **Tarde de inclusión en el parque Taoro.** En colaboración con PROBOSCO, organización dedicada a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, el #VoluntariadoCaixaBank compartió con ellos una tarde de paseo y juegos en el parque.
- » **Acto de recepción a María Cantero,** campeona de vela. Participante con el Sail Team BCN y el AC40 en la Copa América, patrocinado por CaixaBank.
- » **Jornada de cierre del programa de mentoring femenino para el desarrollo.** 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.

Acciones territoriales

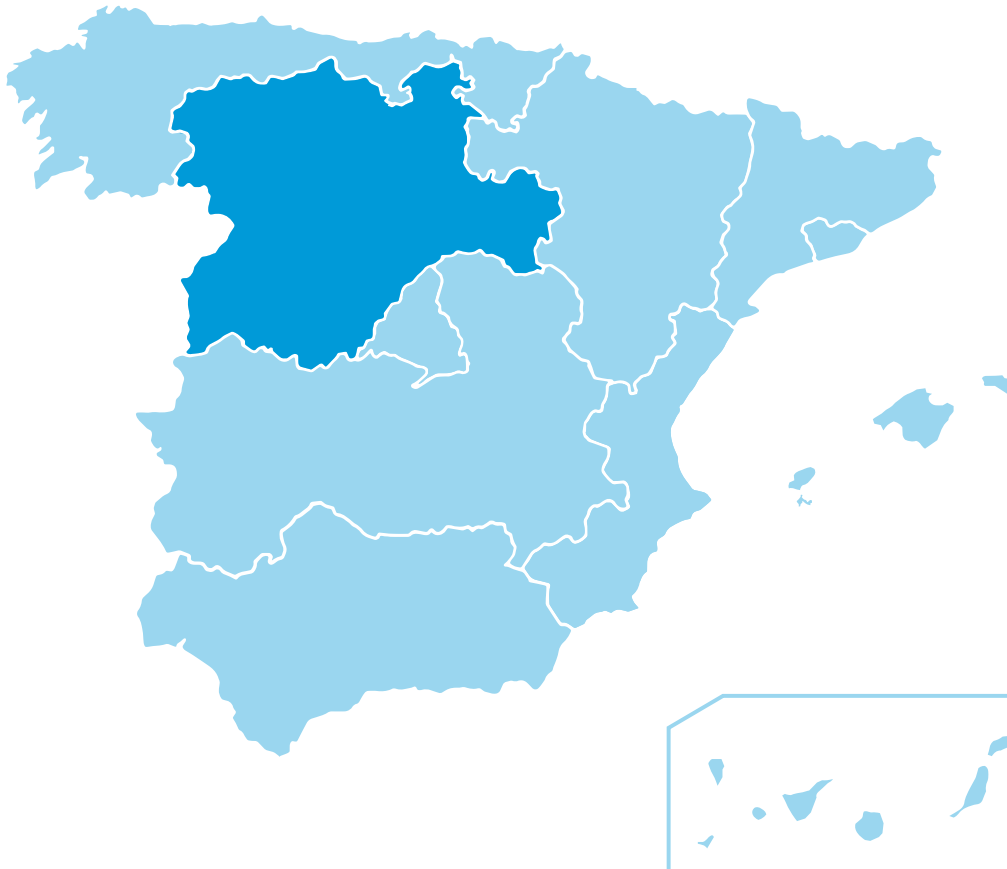


CASTILLA-LA MANCHA Y EXTREMADURA

- » **Videomensaje del DT Juan Luis Vidal.** Video dirigido a toda la plantilla reafirmando el compromiso de la Territorial con la igualdad de género, el impulso de una cultura inclusiva y el ejercicio de un liderazgo cercano y ejemplar en materia de diversidad.
- » **Charla-coloquio sobre igualdad y liderazgo femenino.** Con organización de la Dirección Territorial, el director Juan Luis Vidal y su equipo directivo participaron en una charla-coloquio junto a mujeres referentes del ámbito institucional y empresarial. Durante el encuentro se debatieron los principales retos que afronta la sociedad para avanzar en la igualdad de oportunidades y la reducción de la brecha de género.
- » **Desayunos con Mujeres Referentes.** En el contexto de la Semana de la Igualdad, se organizaron 10 encuentros, uno por cada Dirección de Área de Negocio, en formato desayuno con la participación de empleadas de CaixaBank y mujeres referentes de cada localidad como ponentes. Estos espacios promovieron el intercambio de experiencias, la visibilidad del talento femenino y el impulso del liderazgo con perspectiva inclusiva.
- » **Participación en la Carrera de la Mujer en Toledo.** Reforzando así nuestro compromiso con la igualdad de género, la visibilidad del deporte femenino y la promoción de hábitos saludables. Empleados y voluntarios se sumaron a esta cita solidaria en apoyo a causas vinculadas con la salud de la mujer y la lucha contra la violencia de género.
- » **Coloquio sobre la desigualdad en el deporte.** En la oficina Store Toledo tuvo lugar un coloquio sobre la desigualdad en el deporte, organizado por el Ayuntamiento de Toledo en colaboración con la entidad. El evento reunió a periodistas especializadas en información deportiva, quienes debatieron sobre el tratamiento que el deporte femenino recibe en los medios de comunicación y los retos pendientes para alcanzar una cobertura equitativa.
- » **Convenio de la Cátedra AgroBank Mujer, Empresa y Mundo Rural.** Firma de un convenio con la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) para la creación de la Cátedra AgroBank Mujer, Empresa y Mundo Rural. Esta iniciativa tiene como objetivo establecer un foro de investigación dentro de la universidad que genere conocimiento y resultados de interés en materia de género, igualdad de oportunidades en el entorno rural y desarrollo económico.



Acciones territoriales

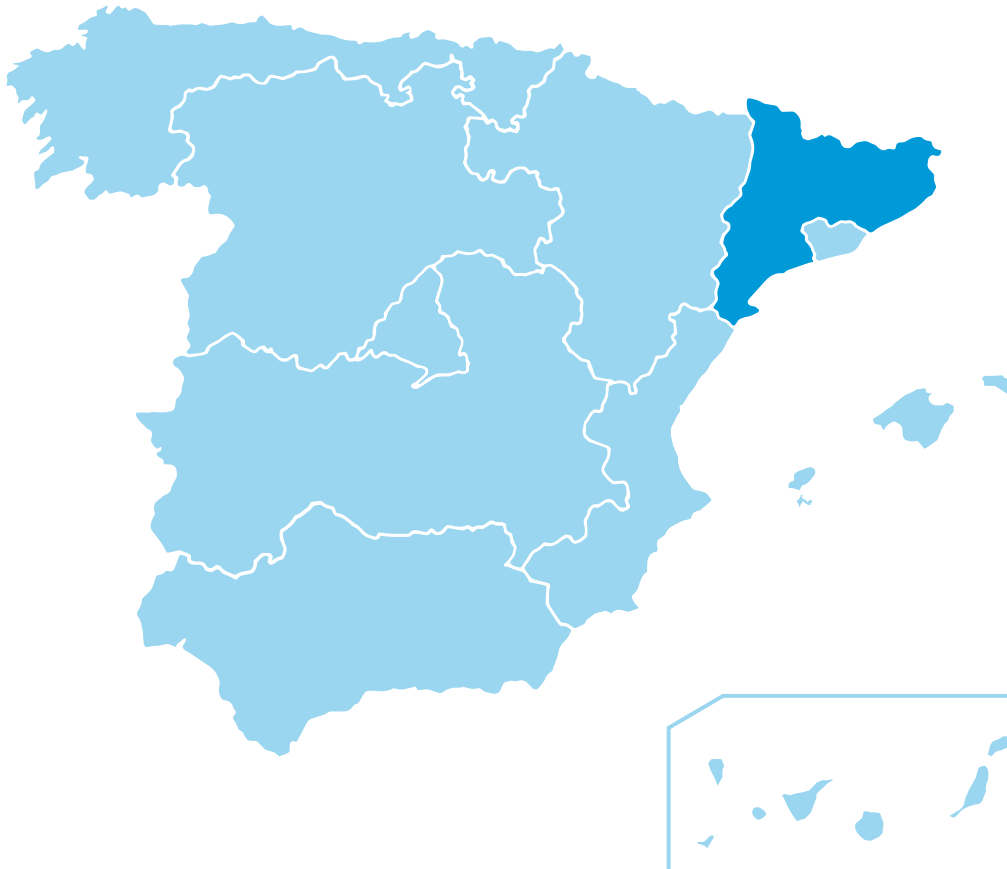


CASTILLA Y LEÓN

- » **Encuentros en torno al Día de la Mujer.** Con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, se realizaron encuentros con mujeres referentes en diferentes ámbitos. Se realizaron nueve jornadas, una por provincia, para promover la igualdad laboral entre hombres y mujeres e impulsar el liderazgo femenino en la comunidad.
- » **Desayunos con talento.** Se realizaron diferentes desayunos en la DT, con una gran participación de empleados y empleadas.
- » **Noticias con testimonios.** Noticias con testimonios de compañeros y compañeras referentes en diversos ámbitos, entrevistas a mujeres de la DT, entrevistas de talento junior y entrevistas de talento sénior.



Acciones territoriales



CATALUÑA

- » **Conversaciones en Femenino.** Aprovechando la celebración de la Semana de la Igualdad se celebró en la Territorial un encuentro interno con cinco empleadas (mujeres recientemente incorporadas y mujeres con larga trayectoria en la entidad) para poner en común los retos que han tenido que superar y las estrategias que han usado para ello.
- » **Visibilidad de la mujer dentro del sector turístico.** El día 8 de mayo, dentro de los encuentros territoriales con el sector turístico, se invitó a la presidenta de la Federación de Hostelería y Turismo de Tarragona y directora del Camping Joan Bungalow Park a participar en el encuentro para dar visibilidad a la mujer en el sector turístico catalán.
- » **Premio Empresaria del Año.** En el mes de julio se premió a Judith Viader, CEO de Frit Ravich, como Empresaria del Año en la DT Cataluña y en octubre recibió el premio en la categoría nacional. El jurado valoró sus méritos tanto referentes al éxito de su actividad empresarial como a su trayectoria profesional, su capacidad de liderazgo y su participación en iniciativas de mentoría femenina y redes de otras mujeres empresarias o grupos de liderazgo empresarial.
- » **Carrera de la Mujer.** Promoción de la salud y el bienestar a través del patrocinio y participación en la Carrera de la Mujer que se realiza cada año en septiembre en la ciudad de Girona. Se ofreció dorsal a todas las empleadas que quisieron participar y también apoyamos a la organización a través de la acción de voluntariado empresarial.



Acciones territoriales

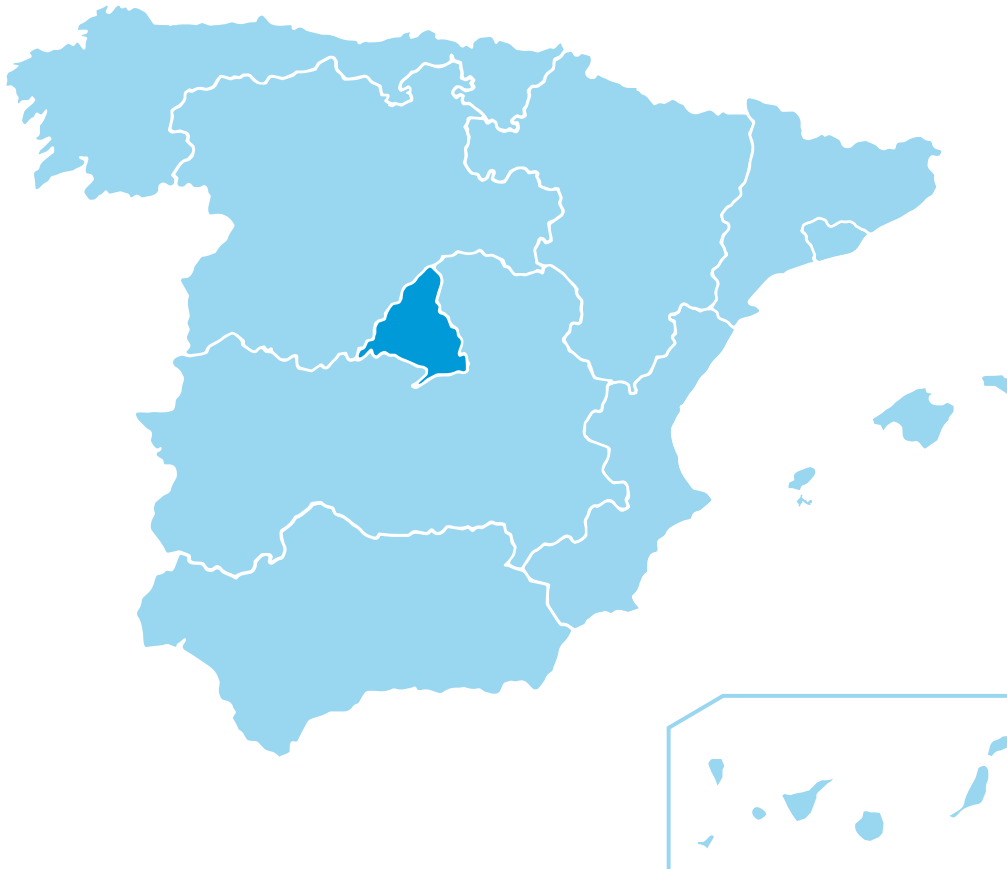


COMUNITAT VALENCIANA Y REGIÓN DE MURCIA

- » **VIII Coloquio Mujer, Ciencia y Empresa.** Organizado por la Fundación Premios Rei Jaume I. Este coloquio se ha convertido en una cita tradicional en València con motivo de la celebración del Día de la Mujer en la que se cuenta con participaciones destacadas de representantes del mundo científico y de la empresa, áreas de los Premios Rei Jaume I.
- » **Compromiso con nosotras.** Jornada celebrada con el objetivo de promover la igualdad de género. Contó con 170 asistentes y diferentes participantes entre las cuales estaba Hortensia Roig, presidenta de EDEM, que compartió su Premio de Literatura Infantil. El acto fue clausurado por la vicepresidenta segunda y consejera de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, Susana Camarero.
- » **Quinta jornada Tú y yo. Nosotras.** Enmarcado en el acuerdo anual con el periódico *Las Provincias*, participamos un año más en el especial *Quién es quién de la mujer en la empresa y las instituciones de la Comunitat Valenciana*. Publicación (papel y digital) en la que aparecen las mujeres relevantes en la empresa, política y sociedad de la Comunitat Valenciana y que salió el 8 de marzo con motivo del Día Internacional de la Mujer.
- » **Desayuno de talento** en el que participaron 11 compañeras con diferentes funciones.
- » **Liderazgo Inclusivo y gestión de la Diversidad.** Evento del Círculo de Economía de la Región de Murcia, relacionado con la diversidad, en el que participamos junto a otras personas relevantes de la Región de Murcia.
- » **Jornada ClosinGap “Impacto de la igualdad en el crecimiento empresarial”.** Impulsada por CaixaBank, se celebró en la sede central de la Cámara de Comercio de Cartagena. Se presentaron algunas de las prácticas recogidas en la actualización del Toolkit de ClosinGap, el cual recoge más de 300 iniciativas de las empresas socias para fomentar la igualdad e impulsar el talento femenino.



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, así como romper estereotipos de género. Contamos con la participación de 32 hijos e hijas de empleados/as.
- » **CaixaBank Talks** en AIO Colón en el **Día Internacional contra la LGTBI-fobia.**
- » **Patrocinio del Global Summit of Women.** Encuentro internacional de mujeres directivas bajo el lema "Impulsando las economías del futuro".





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 2024

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

11 de febrero - Noticia que destacaba la importancia de promover el acceso y la participación de las mujeres y niñas en el ámbito científico y acción participativa para animar a recomendar películas protagonizadas por mujeres que reflejen esta temática.



» Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia

17 de mayo - Acciones de sensibilización para mostrar el compromiso de la entidad con la diversidad y la inclusión y rechazar y condenar cualquier tipo de discriminación. Además, se publicaron otras herramientas, como *The Genderbread person*, que ilustra las diferencias entre conceptos como identidad de género, orientación sexual y sexo biológico.



» Infografía de lenguaje inclusivo

Publicación de una infografía con el fin de recordar la importancia de un lenguaje inclusivo para que todas las personas se sientan nombradas e incluidas, con diferentes ejemplos y consejos.

¡Emplea un lenguaje más inclusivo!
El lenguaje inclusivo es esencial para democratizar el uso de las palabras y que todas las personas se sientan nombradas e incluidas.
¡Te explicamos cómo emplearlo!

Evitar el falso genérico hombre ❌ "los alumnos" ✅ "el alumnado"	Desdoblar lo menos posible ❌ "los vecinos y las vecinas" ✅ "el vecindario"
Visibilizar a la mujer que ocupa un cargo ✅ "la rectora", "la profesora"	'TIPS' para un uso no sexista del lenguaje
Evitar usar artículos masculinos para hacer referencia a ambos sexos ❌ "el que lo lea" ✅ "quien lo lea"	No se debe utilizar la @, pues no se puede leer ❌ "compañer@s" ✅ "colegas"
No utilizar eufemismos ❌ "personas especiales" "capacidades especiales"	Evitar la condescendencia y la infantilización ❌ "campeones", "héroes", "pobrecito" ...
Poner a la "persona" antes que la discapacidad ✅ "persona con discapacidad" ...	'TIPS' para referirse a personas con discapacidad o diversidad funcional
Utilizar los términos adecuados ❌ lenguaje de signos ✅ lengua de signos	❌ "sordomudo", "sordo", "ciego", "paralítico" ✅ "persona con discapacidad auditiva", "persona con sordera", "persona con ceguera" o "persona con movilidad reducida"

Fuentes: educu.org; Universidad Miguel Hernández



Wengage EdG 2024



» Mes de la diversidad

Durante el mes de mayo tuvo lugar el mes de la diversidad, en el que la celebramos en todas sus formas: de género, funcional, generacional, sexual, cultural y de pensamiento. Se creó un calendario con actividades y cuestiones en torno a la diversidad que invitaban a reflexionar.

» 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.



» Inclusión en acción

Noticia con consejos prácticos para construir un entorno diverso:

- 1. Reflexiona sobre tus sesgos**, tanto conscientes como inconscientes, para reconocer prejuicios relacionados con la raza, el género, la edad u otros factores.
- 2. Valora la diversidad de ideas** y evita desechar aquellas que no siguen la corriente convencional.
- 3. Garantiza un trato equitativo**, sin mostrar favoritismos, para que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento en el ámbito laboral.
- 4. Fomenta la inclusión de los compañeros que trabajan en remoto** y asegúrate de que se sientan parte del equipo.
- 5. Establece canales de comunicación** para compartir **preocupaciones sobre la salud mental** y crear un ambiente de apoyo.
- 6. Identifica las áreas en las que exista desigualdad** y aboga por el cambio necesario.
- 7. Comparte tus aprendizajes sobre la inclusión** con tus compañeros, contribuyendo así a la construcción de un entorno más agradable para todos.



