



Informe Variable DEI'25

Estudio que recoge la estrategia corporativa de las **TOP50** Empresas con mejores prácticas en **Diversidad, Equidad e Inclusión**

intrama
www.intrama.es



©2024 INTRAMA CONSULTORIA, S.L. · Todos los derechos reservados

DIVERSITY OF COMPANY





Desde INTRAMA creamos esta Red como espacio de intercambio de conocimiento con la finalidad de compartir las mejores prácticas de las compañías más comprometidas con Diversidad e Inclusión

www.intrama.es/red-ecdi

“

El "Informe Variable DEI" ofrece una visión integral de las prácticas más efectivas en Diversidad, Equidad e Inclusión. Se trata de una herramienta clave para entender y evaluar las mejores prácticas en DEI de las 50 empresas más destacadas en este ámbito. Estas empresas han sido reconocidas con la Certificación TOP DIVERSITY COMPANY, otorgada por INTRAMA.

El informe se basa en NUEVE PARÁMETROS fundamentales que abarcan todos los aspectos críticos para construir una cultura corporativa inclusiva y diversa. A continuación, se presenta un resumen ejecutivo que resalta la importancia de cada uno de estos parámetros y cómo influyen en la estrategia global de DEI de las empresas.

“



Vicente Marcos
Director General

INFORME EJECUTIVO:

Estrategia Corporativa en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de las Empresas TOP50+ DIVERSITY COMPANY



1. VISIÓN Y COMPROMISO

Visión corporativa sobre DEI: La visión de una empresa en torno a la DEI no solo define su enfoque hacia la diversidad, sino que también influye en su misión y valores. Este parámetro es crucial ya que establece la base de la cultura organizacional, alineando los objetivos de inclusión con la estrategia empresarial. Una visión clara y bien definida inspira confianza tanto en los empleados como en los stakeholders, promoviendo un entorno más diverso y equitativo.

Acciones concretas para demostrar el compromiso: Las empresas que logran implementar acciones visibles y tangibles en su compromiso con la DEI se posicionan como líderes. Iniciativas como establecer metas claras, acciones de sensibilización y programas de apoyo demuestran el nivel de dedicación de una organización para garantizar un entorno inclusivo. La importancia de estas acciones radica en su capacidad para impulsar un cambio real dentro de la organización.



2. LIDERAZGO Y GOBERNANZA

Comités de DEI: La creación de equipos dedicados exclusivamente a la gestión de DEI es una señal clara de compromiso institucional. Estos comités no solo se encargan de diseñar políticas y procedimientos, sino que también actúan como agentes de cambio dentro de la empresa. La estructura y función de estos equipos es esencial para asegurar la continuidad y el éxito de las iniciativas de DEI, y su presencia demuestra que la inclusión está enraizada en la estrategia corporativa.

Papel de la alta dirección: La implicación directa de la alta dirección en la promoción y seguimiento de iniciativas de DEI asegura que estos temas estén integrados en la agenda estratégica de la empresa. El liderazgo comprometido inspira a los empleados y fomenta una cultura inclusiva desde el nivel más alto. Es esencial que los líderes no solo respalden las políticas, sino que también participen activamente en su implementación y seguimiento.



3. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Políticas específicas de DEI: Las políticas de DEI son la base sobre la cual las empresas construyen sus estrategias inclusivas. Este parámetro evalúa la capacidad de las organizaciones para diseñar e implementar políticas efectivas que aborden temas como la equidad salarial, la inclusión de minorías y la adaptación de puestos de trabajo. Estas políticas deben ser claras, inclusivas y bien comunicadas para garantizar su éxito.

Cumplimiento organizacional: Es fundamental que las empresas no solo desarrollen políticas, sino que también aseguren su cumplimiento a todos los niveles. Esto se logra a través de auditorías internas, formación continua y la creación de mecanismos de denuncia. Un cumplimiento efectivo no solo protege a la empresa legalmente, sino que también fomenta una cultura de respeto y equidad.



4. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Prácticas inclusivas de reclutamiento: El proceso de reclutamiento es una de las áreas donde la DEI tiene mayor impacto. Las estrategias que aseguran la diversidad desde la selección de candidatos garantizan que la empresa cuente con talentos de diversas procedencias y perspectivas. El uso de herramientas que eliminan sesgos inconscientes y la diversificación de los canales de reclutamiento son prácticas que incrementan la inclusión desde el primer contacto con la empresa.



5. FORMACIÓN Y DESARROLLO

Programas de formación en DEI: La formación es una herramienta clave para crear conciencia y desarrollar habilidades inclusivas en los empleados. Los programas de formación en DEI no solo deben enfocarse en la sensibilización, sino también en la adquisición de habilidades prácticas para enfrentar situaciones cotidianas relacionadas con la diversidad. Estos programas ayudan a crear un ambiente laboral más inclusivo y consciente de los retos de la diversidad.



6. AMBIENTE DE TRABAJO Y CULTURA

Iniciativas para un ambiente inclusivo: Un ambiente de trabajo inclusivo es esencial para retener talento diverso y para fomentar una cultura de respeto y equidad. Las iniciativas como redes de apoyo, programas de mentoría y espacios seguros son fundamentales para crear un entorno donde todos los empleados se sientan valorados. Este parámetro subraya la importancia de que la cultura organizacional refleje un verdadero compromiso con la inclusión.



7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Estrategias de comunicación: La forma en que una empresa comunica su compromiso con la DEI es clave para crear conciencia y fomentar un sentido de pertenencia entre los empleados. La comunicación efectiva debe ser clara, inclusiva y continua, utilizando múltiples canales para asegurar que el mensaje llegue a todos los niveles de la organización.

Campañas de sensibilización: Las campañas de sensibilización internas son una herramienta poderosa para educar a los empleados sobre la importancia de la DEI y para cambiar actitudes. Estas campañas, cuando son bien diseñadas y ejecutadas, pueden tener un impacto significativo en la creación de una cultura inclusiva. El éxito de estas campañas depende de su relevancia y de la capacidad de involucrar activamente a los empleados.



8. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

Medición del progreso en DEI: La medición es un componente esencial para evaluar el impacto de las iniciativas de DEI. Las empresas líderes en este ámbito utilizan métricas clave para medir el progreso, como la diversidad en la composición del personal, la equidad salarial y las tasas de retención de grupos subrepresentados. Este parámetro es vital para asegurarse de que las iniciativas de DEI no se queden en palabras, sino que produzcan resultados medibles.

Resultados recientes de DEI: Compartir resultados cuantitativos y cualitativos demuestra el impacto real de las iniciativas de DEI. Esto puede incluir mejoras en la satisfacción de los empleados, incrementos en la diversidad de género y etnia en los niveles de liderazgo, y una mayor retención de empleados pertenecientes a grupos minoritarios. Los resultados tangibles validan el esfuerzo invertido en la promoción de la inclusión.



9. INNOVACIÓN Y MEJORES PRÁCTICAS

Innovación en la gestión de DEI: Lo que diferencia a una empresa en su gestión de la diversidad no solo es su compromiso, sino también su capacidad para innovar. La implementación de nuevas tecnologías, enfoques disruptivos o la creación de programas pioneros en inclusión son aspectos que sitúan a una empresa a la vanguardia de la gestión de DEI. Este parámetro evalúa cómo las empresas no solo siguen las mejores prácticas, sino que también las redefinen, creando nuevos estándares de inclusión.



CONCLUSIÓN

El Informe Variable DEI refleja el compromiso de las empresas líderes con la diversidad, la equidad y la inclusión, destacando las mejores prácticas y estrategias que están transformando los entornos laborales. Cada uno de los parámetros analizados pone de manifiesto la importancia de contar con una visión clara, liderazgo comprometido, políticas efectivas y una cultura organizacional que promueva la inclusión en todas sus formas. El éxito en la implementación de iniciativas de DEI no solo mejora el clima laboral, sino que también impulsa la innovación y el rendimiento empresarial, haciendo que la diversidad se convierta en un verdadero motor de crecimiento y sostenibilidad para las organizaciones. Este informe servirá como un referente para que más empresas sigan el camino hacia una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

“

La Diversidad e Inclusión (en adelante D&I) es uno de los principales motores de la transformación del capital humano de la empresa y de la mejora de su rendimiento. Porque la diversidad es un hecho, pero la inclusión es la elección que hacemos cada día con la voluntad de integrar a cada persona, sea cual sea su diferencia, en nuestro equipo y en nuestra compañía fomentando así un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo.

“



Lorena Monroy López
Directora de Recursos Humanos

FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA

Sector: Financiero

Tamaño: Grande

Número de personas en la Plantilla: 1.587

VISIÓN Y COMPROMISO

¿Cuál es la visión de la empresa respecto a la Diversidad e Inclusión (DEI) y cómo se refleja en su misión y valores corporativos?

En BNP Paribas Personal Finance en España, desde el convencimiento y el compromiso, apostamos por un entorno de trabajo sostenible, igualitario e inclusivo, que garantice una total equidad de género y diversidad en nuestros equipos. Para nosotros, «la diversidad se basa en el principio de no discriminación en todas sus formas, y en la valorización de los individuos respetando sus diferencias. La diversidad de los equipos es una fuente de creatividad y buenos resultados». Siendo por tanto uno de los pilares de la estrategia de Recursos Humanos dentro del plan estratégico del grupo BNP Paribas y de BNP Paribas Personal Finance en particular.

DECÁLOGO DE LA DIVERSIDAD

<p>1. Trabajamos por la igualdad profesional entre mujeres y hombres</p>	<p>2. No toleramos la discriminación por razón de identidad sexual, de género, racial, cultural, generacional y/o discapacidad</p>		<p>3. Buscamos promover el empleo de personas con diferentes capacidades</p>	<p>4. Los colaboradores son el motor de la Diversidad</p>
	<p>5. Promovemos la multiculturalidad y la diversidad de origen</p>			<p>6. Tod@s debemos liderar con el ejemplo. Es nuestro deber denunciar las discriminaciones</p>
<p>8. Comunicamos sin sesgos para fomentar un ambiente laboral igualitario y seguro</p>	<p>9. Rechazamos la intolerancia. Compartiendo y dialogando todas las personas ganan</p>		<p>10. Sé tú misma o tú mismo. No temas lo diferente</p>	

Describe las principales acciones que su empresa ha implementado para demostrar su compromiso con DEI.

La D&I es uno de los pilares fundamentales en la estrategia de BNP Paribas Personal Finance a nivel global. Alineados con este enfoque, se han definido cinco compromisos clave de la organización en términos de Diversidad e Inclusión que se recogen en el charter de D&I y que guía todas las acciones emprendidas para promover estos valores dentro de la empresa.

LIDERAZGO Y GOBERNANZA

¿Cuenta su empresa con un comité o equipo dedicado exclusivamente a la gestión de DEI? Por favor, describa su estructura y funciones.

Sí, contamos con un Comité de Diversidad e Inclusión, compuesto por 8 colaboradores con diferentes roles dentro de la organización, desde técnicos de negocio y fun-

LOS CINCO COMPROMISOS SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE

- PARA LA COMPAÑÍA **1**

SENSIBILIZAR A TODOS LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA **FORMÁNDOLES** EN DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EN LA **LUCHA CONTRA** TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN
- PARA NOSOTROS, COLABORADORES **2**

DEFINIR UN LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO QUE **ASEGURE LA EQUIDAD, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** Y LA INCLUSIÓN EN LA COMPAÑÍA
- PARA CLIENTES Y PARTNERS **3**

IMPULSAR ACTIVAMENTE UN ENFOQUE INCLUSIVO EN TODAS LAS RELACIONES CON NUESTROS **CLIENTES Y PARTNERS** Y EN LA FORMA DE TRABAJAR DÍA A DÍA
- PARA LA SOCIEDAD **4**

PROMOCIONAR Y DESARROLLAR NUESTROS COMPROMISOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA RELACIÓN CON NUESTROS STAKEHOLDERS PARA **IMPACTAR POSITIVAMENTE** EN LA SOCIEDAD
- PARA TODOS **5**

IMPLEMENTAR HERRAMIENTAS **PARA MONITORIZAR EL PROGRESO Y LA EFECTIVIDAD** DE NUESTRAS ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN



ción soporte, así como miembros del Comité de Dirección, Recursos Humanos y Diversity Officer BNP Paribas Personal Finance España.

La gobernanza de las acciones de D&I en PF España está liderada por nuestra Central, con quien mantenemos reuniones periódicas y de seguimiento. En ellas participan los Diversity Officers del resto de países.

Todos comparten las mismas funciones:

- ▼ Garantizar la aplicación de las directrices establecidas y la inclusión de las políticas de Diversidad en todos los niveles de la organización para que se integren en el día a día de la empresa.
- ▼ Organizar campañas de sensibilización para todos los colaboradores.
- ▼ Anclar la diversidad en el corazón de la empresa, asegurando el desarrollo de un entorno laboral inclusivo y una cultura empresarial de respeto hacia cualquier forma de diversidad.
- ▼ Asesorar a los colaboradores en materia de diversidad.
- ▼ Promover la formación continua en materia de diversidad dentro de PF
- ▼ Dar seguimiento a los KPIs establecidos y realizar informes de los planes de acción llevados a cabo.

El Diversity Officer, de manera complementaria:

- ▼ Liderar el Comité de Diversidad, compartiendo avances y seguimiento de las acciones realizadas.
- ▼ Participar en la comunidad de responsables de diversidad para asegurar una misma línea de actuación que acompañe a los 5 compromisos del charter D&I.

- ▼ Coordinar la gestión de la D&I y el despliegue de la política de diversidad teniendo en cuenta la normativa y los procedimientos, tanto globales como locales.

¿Qué papel desempeña la alta dirección en la promoción y seguimiento de las iniciativas de DEI?

La alta dirección desempeña un papel clave en la promoción y seguimiento de las iniciativas, alineándose con los valores del grupo BNP Paribas. Comprometidos con impulsar un entorno laboral diverso, inclusivo y equitativo y enfocado a asegurar que las políticas de diversidad e inclusión no solo se implementen, sino que generen un impacto real en la cultura organizacional y en los resultados de negocio.

Alguna de estas personas es parte activa de las comunidades del Grupo, como: Pride (LGTBI+), MixCity (promoción de talento femenino y WeGenerations (diversidad generacional).

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

¿Qué políticas específicas de DEI tiene implementadas su empresa? Enumere y describa alguna de ellas.

- ▼ Código de Conducta Grupo BNP Paribas: dentro de sus ocho pilares se encuentra el de *Respeto por las personas*, cuyo compromiso es mantener un entorno laboral positivo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Recoge las siguientes obligaciones:
 - ▼ Asegurar un tratamiento justo de los candidatos que participen en un proceso de selección de personal,

- ▼ Basar siempre su juicio en competencias que se puedan evaluar de manera objetiva
- ▼ Garantizar a todos las mismas oportunidades y definir condiciones de salario de una manera justa y equitativa
- ▼ Rechazar toda forma de discriminación, abuso o acoso contra otros empleados, clientes o cualquier persona relacionada con el Grupo BNP Paribas, en base a factores prohibidos como género, nacionalidad, estado de salud, discapacidad, edad, identidad (incluyendo el origen étnico)
- ▼ No realizar acoso sexual o comportarse de forma que pueda interpretarse como tal. Entendiendo “acoso sexual” como cualquier comportamiento de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de una persona y que pudiera considerarse no deseado, inaceptable, inadecuado u ofensivo para la persona receptora, y que genera un entorno laboral intimidatorio, hostil, inestable u ofensivo
- ▼ Política de Selección
- ▼ Política retributiva: la aplicación de la política por parte del Banco será imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor orientando la toma de decisiones hacia la reducción de la brecha salarial de género.
- ▼ Política de Diversidad e Inclusión: el objetivo es presentar a la organización todas las medidas, normas y órganos de toma de decisiones e información que estructuran la Diversidad, Equidad e Inclusión dentro de BNP Paribas. También identifica la argumentación formalizada o las decisiones de contratación y gestión de carrera como principal herramienta de prevención del riesgo de discriminación.
- ▼ Plan de Igualdad

¿Cómo asegura su empresa el cumplimiento de estas políticas a nivel organizacional?

- ▼ Política de Selección: realizamos tres controles semestrales con el objetivo de asegurar el argumento formal de las entrevistas durante el reclutamiento, tanto interno como externo, contribuir a la prevención del riesgo de discriminación en las publicaciones y garantizar un tratamiento igualitario en el proceso de selección y reclutamiento.
- ▼ Código de Conducta: a través de la formación obligatoria anual para todos los colaboradores que evalúa los pilares de Código de Conducta. Sensibilización mediante animaciones en nuestra Intranet y la asignación de un objetivo obligatorio en la entrevista anual de desempeño que califica el cumplimiento de los valores de la organización.
- ▼ Política Retributiva: al menos anualmente el Banco lleva a cabo un análisis central e independiente sobre si la aplicación de la Política es imparcial en cuanto a género. A este respecto, el Banco calcula la brecha salarial de género y su evolución, de acuerdo con lo establecido en las Directrices EBA/GL/2021/04.
- ▼ Política de Diversidad e Inclusión: el Comité de Grupo y Comités Locales estructuran la Gobernanza DEI. El primero difunde la política y los compromisos globales en materia de DEI y permite informar y compartir mejores prácticas. Se reúne cada 2 años para establecer acciones conjuntas y constituir grupos de trabajo. Los segundos coordinan acciones para sus líneas de negocio y países.
- ▼ Plan de Igualdad: mediante Comisiones de Seguimiento anuales, comprobando el grado de desarrollo y consecución de objetivos y medidas; y evaluación, valorando la efectividad de las medidas y del diagnóstico.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Describe las estrategias y prácticas de su empresa para garantizar un proceso de reclutamiento y selección inclusivo y diverso.

Nuestras estrategias están orientadas a garantizar la inclusión y la diversidad en cada etapa del proceso. Definimos los perfiles respetando la diversidad y asegurando la no discriminación. El objetivo es incorporar colaboradores con talento que impulsen el presente y futuro de la compañía, reconociendo que la diversidad de perfiles es una fuente clave de creatividad, innovación y eficacia para el éxito de nuestras actividades bancarias y financieras. Aspectos todos ellos recogidos en nuestra Política de Selección.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

¿Qué programas de formación en DEI ofrece su empresa a la plantilla? Detalle alguno de ellos.

- ▼ Formación obligatoria de Código de Conducta
- ▼ Formación obligatoria sobre Liderazgo Inclusivo: programa formativo teórico-práctico dirigido a toda la plantilla sobre la importancia de la diversidad en los equipos y cómo potenciarla como herramienta clave de creatividad e innovación
- ▼ Formaciones voluntarias sobre “Diversidad cultural” e “Igualdad: combate tus sesgos”
- ▼ Y formaciones para colectivos más específicos:
 - ▼ Diversidad dirigida a Recursos Humanos

- ▼ Formación sobre Acoso dirigida al Comité de Acoso, compuesto por Recursos Humanos y Compliance.

- ▼ SharePoint con material de interés y cursos online sobre D&I

AMBIENTE DE TRABAJO Y CULTURA

¿Qué iniciativas y programas ha implementado su empresa para promover un ambiente de trabajo inclusivo?

Desde BNP Paribas PF España promovemos un entorno inclusivo a través de nuestro Comité de Diversidad y de las comunidades del Grupo BNP Paribas (Pride, MixCity y WeGenerations). Organizamos eventos con enfoque de diversidad de género, cultural y la inclusión de personas con discapacidad. Además, tenemos programas de prácticas formativas de alumnos con discapacidad.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

¿Qué estrategias de comunicación utiliza su empresa para promover la importancia de la DEI entre sus empleados?

Uno de nuestros objetivos es involucrar a nuestros profesionales para que día a día trabajen para generar un ambiente inclusivo, fomentando equipos diversos y asegurando la igualdad de oportunidades.

Para ello, compartimos internamente, y de modo recurrente, el posicionamiento y la ambición de la compañía respecto a la DEI. Hemos generado recursos para su conocimiento, esponsorizado por la alta dirección de la compañía y transmitido los avances logrados sobre

nuestros compromisos. Todo ello en un espacio dedicado dentro de nuestros canales de comunicación interna, entre cuyos contenidos la información sobre DEI tiene un lugar propio y destacado.

Pero también creemos que nuestro compromiso y nuestra labor de sensibilización debe transmitirse a los públicos externos a través de nuestros perfiles en RRSS y de los espacios de actualidad de nuestra web corporativa.

¿Realiza su empresa campañas de sensibilización sobre DEI? Si es así, describa alguna de las más recientes.

- ▼ Taller de acoso escolar para empleados e hijos
- ▼ Rompiendo barreras: La inclusión como agente de cambio el deporte es una herramienta de superación, aprendizaje y evolución ante los cambios. Charla inspiracional de la atleta paralímpica Sara Andrés Barrio
- ▼ Prácticas formativas de los alumnos de la Fundación Síndrome Down Sevilla y Fundación Down Madrid
- ▼ Día internacional de la mujer, con diferentes iniciativas:
 - ▼ Testimonio de 8 mujeres sobre la igualdad de oportunidades en BNP Paribas Personal Finance España
 - ▼ Proyección del documental “Woman” y mesa redonda con 4 colaboradoras de la organización
 - ▼ Vídeo en RRSS con el testimonio de 3 colaboradoras sobre su experiencia en PF España en sectores tradicionalmente masculinos (IT y Auto)
 - ▼ Entrevista a las protagonistas para publicación en nuestra newsletter

- ▼ Inclusion Days: celebración anual de la diversidad en el grupo de BNP Paribas a nivel global con eventos (mesas redondas, charlas inspiracionales,...) y acciones de sensibilización y difusión de los principios de DEI.
- ▼ Celebración anual de la Semana del Orgullo 2024: charla inspiracional con 3 ponentes externos sobre la “Diversidad LGTBIQ+ en el entorno laboral”
- ▼ Contratos temporales de personas con discapacidad intelectual
- ▼ Conduct & Inclusion Survey: encuesta sobre D&I y Código de Conducta de carácter bianual, y su presentación de resultados en el Comité de Dirección y evento presencial a toda la plantilla
- ▼ Celebración San Isidro en la sede de PF España: presentación y exposición de cuadros de alumnos con discapacidad intelectual de la Fundación A La Par

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

¿Cómo mide su empresa el progreso y éxito de sus iniciativas de DEI? ¿Puede compartir algún resultado cuantitativo o cualitativo reciente que demuestre el impacto de sus iniciativas de D&I?

Indicadores Clave de Desempeño (KPIs):

- ▼ Representación de género en cargos de liderazgo, así como en todos los niveles de la organización.
- ▼ Diversidad cultural y étnica, en BNP Paribas Personal Finance España contamos con 31 nacionalidades

Certificaciones:

- ▼ Top Employer: nos permite analizar todas las áreas del capital humano y las mejores prácticas de las personas desde una perspectiva externa. El apartado de D&I consta de 14 preguntas sobre temas variados, que incluyen: políticas vigentes, estrategia, papel de la Diversidad e Inclusión en la empresa, iniciativas realizadas entre otras. En el año 2023, alcanzamos una puntuación del 95,71% sobre benchmark (+16,46%) y este 2024 un 98,43% sobre benchmark (+18.05%).
- ▼ HappyTrainee – Choose My Company: 89.5% de los becarios opina que todas las personas de la organización tienen las mismas oportunidades en los procesos de RH independientemente de cualquier tipo de diversidad.

Encuestas anónimas de satisfacción y compromiso de los empleados: miden el sentido de pertenencia y satisfacción con la cultura organizacional. En BNP Paribas PF España realizamos 2 encuestas que utilizan la misma métrica con una puntuación máxima por categoría y pregunta de 100 puntos:

- ▼ Clima laboral (anual): cuenta con una categoría de Diversidad e Inclusión sobre respeto por las personas y gestión inclusiva de las diferencias. En términos cuantitativos, a lo largo de los tres últimos años, hemos alcanzado puntuaciones entre 85 y 87 sobre 100.

- ▼ Código de Conducta e Inclusión (bianual): para conocer la percepción de nuestra plantilla sobre dos temas clave: aplicación del Código de Conducta y la política de Diversidad e Inclusión. Cuenta con 15 preguntas específicas en materia de diversidad sobre liderazgo inclusivo, igualdad de trato, iniciativas realizadas, promoción de la igualdad de género y respeto. En las dos últimas hemos alcanzado entre 83 y 86 puntos sobre 100.

INNOVACIÓN Y MEJORES PRÁCTICAS

¿Qué considera que diferencia a su empresa de otras en términos de gestión de DEI?

En nuestra organización la D&I forma parte integral de la estrategia global y de RH. Además, contamos con la figura del Diversity Officer, como punto de unión en el Grupo y responsable de garantizar la implementación efectiva de iniciativas de manera local. La existencia de comunidades en el Grupo BNP Paribas fomenta un entorno inclusivo y promueve las diferentes diversidades en todos los niveles de la organización.



Desde INTRAMA creamos esta Red como espacio de intercambio de conocimiento con la finalidad de compartir las mejores prácticas de las compañías más comprometidas con Diversidad e Inclusión

www.intrama.es/red-ecdi



www.intrama.es



Parque Empresarial MARPE II
Avda. Tenerife, 2. Bloque 2. Planta 3
28703 San Sebastian de los Reyes
Madrid



913 923 776



info@intrama.es



www.intrama.es

NUESTRO EQUIPO

CONTACTA CON LA DIRECCIÓN DEL PROYECTO

Vicente Marcos

 684 370 837  vmarcos@intrama.es

CONTACTA CON MARKETING Y COMUNICACIÓN

Mayte Fernández

 620 865 717  mfernandez@intrama.es

CONTACTA CON ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Mabel Martínez

 913 923 776  info@intrama.es