



INFORME DE DIVERSIDAD, IGUALDAD EQUIDAD & INCLUSIÓN (DEI) 2025



1

Introducción

PÁG. 4

2

El camino hacia la diversidad e inclusión
Pilares, acciones y resultados

PÁG. 8

3

Diversidad de género
Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
ODS N° 5

PÁG. 22

4

**Personas
LGTBIQ+**

PÁG. 31

5

Diversidad generacional.
Potenciar todas las etapas de la vida

PÁG. 40

6

Diversidad cultural
La diferencia como valor

PÁG. 52



7

Discapacidad
Todas las capacidades cuentan

PÁG. 56

8

Política de Inteligencia Artificial
Aplicación ética de la IA

PÁG. 60

9

Principales reconocimientos

PÁG. 64

10

Nuestra diversidad en cifras

PÁG. 68

11

La igualdad empieza cuando asumimos que todas las personas tenemos derecho a ser diferentes

PÁG. 72



1

INTRODUCCIÓN





1 INTRODUCCIÓN

El **año 2025** ha sido especialmente significativo para **COFIDES** en materia de **igualdad, diversidad e inclusión.**

Concluimos el año con el **reconocimiento por parte del REDI y Actualidad Económica, publicación perteneciente a Unidad Editorial,** editora igualmente del periódico El Mundo, como una de las 25 empresas más inclusivas en materia LGTBQ+ de nuestro país.

Además, hemos mantenido el **Distintivo de Igualdad,** otorgado por el Ministerio de Igualdad, que destaca nuestro firme compromiso con la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral “de una forma relevante y especialmente significativa”.

Por ello, en 2025 hemos dado un paso más renovando nuestra **adhesión a la Carta de la Diversidad a través de la Fundación Diversidad,** apoyada por la Comisión Europea, y elaborando un ambicioso **Plan estratégico 2025/2027 de Diversidad e Inclusión,** que nos permitirá seguir consolidando un espacio de convivencia en nuestra empresa en el que todas las personas puedan desarrollar plenamente sus capacidades, siendo la igualdad, la diversidad y la inclusión valores esenciales de nuestra identidad.

En este camino, hemos contado con el apoyo y reconocimiento de instituciones relevantes. Así, este año, **la Comisión Europea ha publicado su Informe DEI, y ha seleccionado a COFIDES como caso de estudio por nuestras buenas prácticas en materia LGTBQ+.** También hemos puesto en marcha el primer **Plan de Igualdad LGTBQ+,** en cumplimiento de la legislación española, reafirmando nuestra apuesta por la inclusión real y efectiva de todas las personas. Quiero destacar también la participación de la ministra de Igualdad, **Ana Redondo,** en uno de los actos más importantes de este año en la jornada **“Transformando el mundo financiero. La diversidad y la inclusión como valor añadido”** que se organizó el 23 de junio, como muestra del apoyo institucional a nuestro trabajo.

Desde 2015, cuando aprobamos nuestra primera Política de Género, hemos trabajado para integrar la igualdad de forma sistemática en nuestra estructura interna, y también en las empresas y proyectos que financiamos a través de la evaluación social como parte integral de la debida diligencia con nuestra Política de Género y Procedimiento Operativo de aplicación en las operaciones financiadas. Como muestra de nuestro compromiso, **el día 7 de marzo organizamos un evento muy emotivo, "Mujeres e inversión en España: de los logros a los nuevos desafíos"** en el que nos acompañaron responsables de más de 100 empresas.

Ahora, con una mirada renovada y con el compromiso colectivo de toda la plantilla, continuamos impulsando medidas e iniciativas que refuercen nuestro liderazgo en esta materia.

Gracias a todas las personas que formáis parte de COFIDES por hacer posible estos avances. Estoy convencida de que seguiremos construyendo una empresa que sea ejemplo de igualdad, diversidad e inclusión.

**Un saludo cordial,
Ángela Pérez.**





2

EL CAMINO HACIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PILARES, ACCIONES Y RESULTADOS





2 EL CAMINO HACIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PILARES, ACCIONES Y RESULTADOS

2.1. Política de género en el ámbito laboral.

Desde 2015, COFIDES cuenta con una Política de Género en el ámbito laboral. La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido y garantizado por el Estado recogido en el Art. 14 de la Constitución Española. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desarrolla el Art. 14 de la Constitución Española y traspone en nuestro Ordenamiento Jurídico la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

COFIDES promueve a nivel interno esta Política de Género para garantizar la igualdad entre todo el personal en el ámbito de las relaciones laborales. A su vez, en la denominada dimensión externa, COFIDES cuenta con una Política de Género de aplicación en las operaciones en las que participa financieramente.

En 2023, se firma un Acuerdo de negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras, por el cual se actualiza la Política de Género en el ámbito laboral y se ajusta a las nuevas regulaciones laborales y al Plan de Igualdad de COFIDES. La política se enfoca en la promoción y desarrollo profesional e incorpora medidas de formación, conciliación laboral, organización del tiempo de trabajo, vacaciones, así como la prevención y abordaje del acoso laboral sexual y por razón de género, además del uso de un lenguaje inclusivo y otras contempladas en los planes de igualdad. **Además, se incluye el procedimiento de denuncias y el régimen sancionador para garantizar el cumplimiento de ambas políticas.**

Estos avances reflejan el compromiso de COFIDES con la igualdad de género, la diversidad, la equidad y la inclusión, estableciendo un estándar elevado en el sector empresarial para la promoción de un entorno laboral igualitario y respetuoso.

2.2. Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Este Protocolo complementa y desarrolla en el ámbito laboral de COFIDES la normativa en vigor en diferentes ámbitos:

Ámbito Nacional:

- a) La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometido a tratos degradantes, el derecho al honor,¹ a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Incorpora a la vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- b) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y define estas conductas. También recoge las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación.
- c) La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión, o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral. La Disposición Adicional Octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- d) El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
- e) El acoso sexual también se encuentra regulado en Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en la Ley de Enjuiciamiento Civil, en el Real Decreto que aprueba el Texto Refundido de la Ley del



2 EL CAMINO HACIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PILARES, ACCIONES Y RESULTADOS

Estatuto de los Trabajadores, en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley General de Sanidad y recientemente se ha sancionado estas conductas en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio.

Ámbito Comunitario:

- a) La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual".
- b) La directiva 2006/54/CE, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio.
- c) La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.
- d) Finalmente, también en el ámbito europeo, son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, sobre las que cabe destacar

la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Ámbito Internacional:

- a) El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo y la Recomendación Núm. 206 sobre violencia en lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas.

Toda persona tiene, pues, derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho, COFIDES declara que el acoso laboral, sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras. El Protocolo en vigor en COFIDES tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal las medidas que despliega para evitar y sancionar los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Facilita los medios precisos para su efectiva denuncia y persecución en el ámbito laboral, así como la sanción de cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad, imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que el propio Protocolo y la legislación en vigor prevén para este tipo de conductas con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

“El procedimiento sancionador en estos casos se ha adaptado a las previsiones contempladas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción”.

2.3. Política LGTBIQ+.

A pesar de que se hayan producido algunos avances legales y sociales en las últimas dos décadas, las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) siguen enfrentando discriminación y violencia generalizada en muchos países.

El Banco Mundial aborda en su estrategia los temas de orientación sexual e identidad de género en el marco de su compromiso con la igualdad de género y la inclusión social.

Las cuestiones relativas a la orientación sexual y a la identidad de género han sido incluidas por el Banco Mundial en una serie de documentos estratégicos, tales como los diagnósticos sistemáticos de los países y los marcos de alianza con los estados. Cada vez hay más oportunidades para promover la incorporación de la orientación sexual y la identidad de género a través del acceso a la justicia, a la educación, a diversos servicios de salud, a los mercados laborales y financieros, así como a la prevención de la violencia (tanto el acoso como otras formas de violencia).



2 EL CAMINO HACIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PILARES, ACCIONES Y RESULTADOS

Uno de los problemas a los que se enfrenta el Banco Mundial es la falta de datos sobre las vidas de personas LGTBQ+ (especialmente en países en desarrollo) lo que pone en peligro la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el compromiso de los países con el principio de “no dejar a nadie atrás” en los esfuerzos en pro de poner fin a la pobreza y a la desigualdad. Esta carencia de datos plantea un desafío al Banco Mundial y a otras instituciones de desarrollo.

El Banco Mundial ha identificado tres áreas clave para mejorar la incorporación de la orientación sexual y la identidad de género en su labor en general:

- 1. Capacitación:** sensibilizar al personal y a los clientes acerca de las cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género y desarrollar su capacidad de aplicar una visión que incluya estos temas en su actividad.
- 2. Datos:** concentrarse en la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos poniendo énfasis en los resultados de desarrollo para las personas LGBTI.
- 3 Operaciones:** poner a prueba iniciativas y proyectos destinados a mejorar el acceso de las personas LGBTI a los mercados, los servicios y los espacios.

COFIDES desarrolla una política LGTBQ+ para la Compañía en el marco de las iniciativas adoptadas por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Forética (asociación de empresas y profesionales de la responsabilidad social empresarial) y REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBQ+), que han presentado en España los «Principios de Conducta de Naciones Unidas» para hacer frente a la discriminación contra las personas LGTBQ+ en el ámbito empresarial.

Estos Principios de Conducta están basados en la normativa internacional en torno a los derechos humanos y son complementarios a los principios rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Buscan ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas, así como a establecer nuevas estrategias para respetar y promover los derechos humanos de las personas LGBTI.

Estos estándares se basan en el análisis de buenas prácticas a nivel global y establecen acciones que las empresas, y COFIDES en particular, pueden llevar a cabo para proteger los derechos de las personas LGBTI. Esto incluye eliminar el trato injusto en el lugar de trabajo, asegurarse de que las

operaciones comerciales no contribuyan a la discriminación contra los clientes o proveedores, así como trabajar con los colaboradores para eliminar las prácticas discriminatorias a lo largo de la cadena de suministro. También alientan a las empresas a defender los derechos de las personas LGBTI en los países donde operan mediante la promoción y el apoyo a las organizaciones locales.

En 2023, en consonancia con la nueva Ley 4/2023, de 28 de febrero, desde COFIDES se han actualizado las políticas y procedimientos internos para asegurar la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantizar los derechos de las personas LGTBIQ+. Para ello, se ha firmado un Acuerdo de Negociación

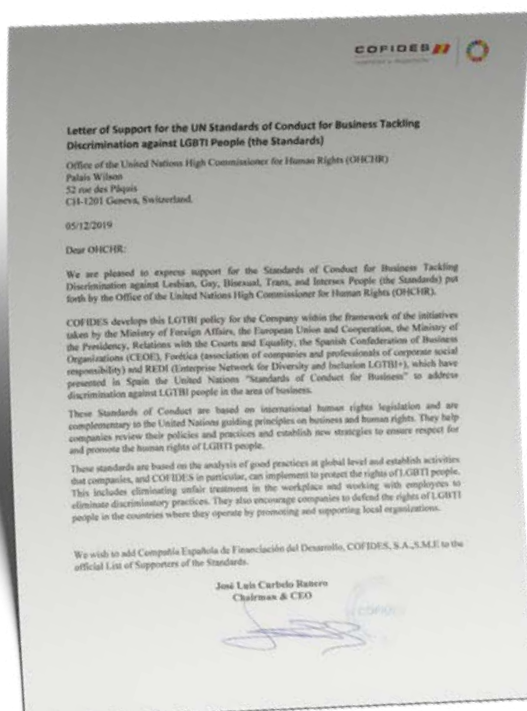
Colectiva para la defensa de este colectivo.

Se ha implementado un glosario actualizado para reflejar con precisión la terminología relevante adaptado a las nuevas realidades sociales.

La política se centra en el respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial, la erradicación de la discriminación laboral, la promoción de un entorno laboral acogedor, la prevención de violaciones de derechos humanos hacia terceros, además de ofrecer recomendaciones de viaje y representación exterior para el personal LGTBIQ+.

En 2024 se aprobó el primer Plan LGTBIQ+ de COFIDES, en el seno de la negociación colectiva.

2.4. Firma de los Principios de conducta de Naciones Unidas para las empresas contra la discriminación LGTBIQ+.





2 EL CAMINO HACIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PILARES, ACCIONES Y RESULTADOS

2.5. Creación de la Comisión de Igualdad.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que entró en vigor el 23 de marzo de 2007, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se constituyó en COFIDES, la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad de COFIDES es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de combatir la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres. En el Plan se formalizan y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir la implementación y posterior seguimiento y evaluación del mismo.



2.6. Aprobación del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en COFIDES.

Contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

El objetivo común es:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad real entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades formativas, retributivas, de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Fomentar activamente la no discriminación por razones de género.
- Reducir desigualdades en el ámbito laboral.
- Establecer medidas flexibles y de conciliación de la vida personal de la plantilla.
- Reforzar el compromiso de la Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito interno en materia de igualdad y corresponsabilidad de todo el personal.
- Lograr el compromiso de la Dirección en materia de igualdad y no discriminación, así como lograr su participación en acciones formativas en materia de igualdad de género.
- Reforzar los principios de Igualdad de Género y de No Discriminación en el ámbito laboral en nuestro Código Ético.
- Avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y, en concreto, en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5. Es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

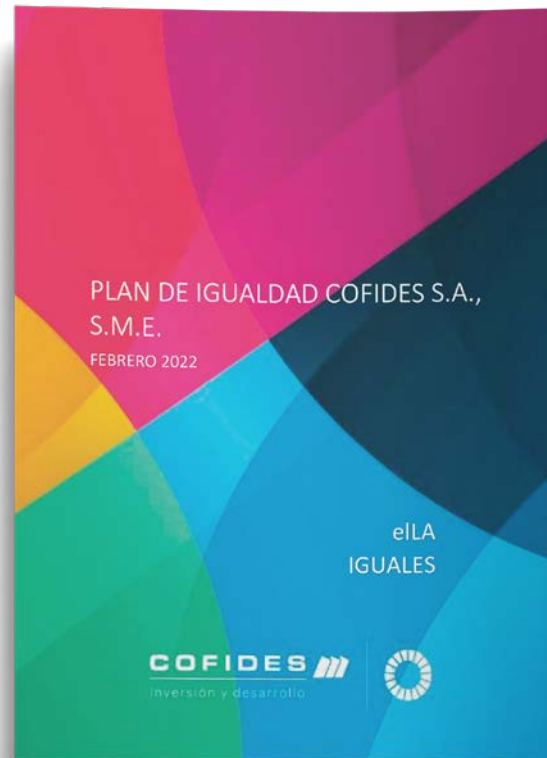
En **2023 se crea un grupo de personas voluntarias que trabajan por mejorar la igualdad, la diversidad y la inclusión**



2 EL CAMINO HACIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PILARES, ACCIONES Y RESULTADOS

en el sentido más amplio. Su función es colaborar con el Área responsable de RRHH y la Comisión de Igualdad en proponer medidas de mejora para favorecer la igualdad de todo el personal de COFIDES. Este grupo podrá aportar ideas para mejorar cuestiones relacionadas con la DE&I en todos sus ámbitos. Se tratarán temas relacionados con la edad/relaciones intergeneracionales en el ámbito laboral, género, LGTBIQ+, discapacidad, conciliación, diversidad étnica y multiculturalidad, etc.

Además, **se crea la sección de Igualdad, Inclusión y Diversidad en la web de COFIDES Igualdad, inclusión y diversidad | COFIDES** para dar mayor difusión y visibilidad a las acciones y medidas que se llevan a cabo a lo largo del ejercicio que estén vinculadas al Plan de Igualdad.



2.7. Membresía REDI

Bajo la premisa de que la diversidad es un hecho y de que la equidad es una elección, la inclusión requiere acciones positivas. De ese modo se refuerza el sentimiento de pertenencia y el orgullo de formar parte de una organización. En el ámbito de los RRHH este es un mensaje que refuerza el employer branding y la captación de talento. **En 2021, se aprobó por la Alta Dirección la incorporación de COFIDES como miembro de REDI.**

Se trata de la primera red interempresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de las personas LGBTI en el ámbito laboral en España. Fue creada en junio de 2015, inspirada en iniciativas similares internacionales. REDI se centra en la diversidad e inclusión del colectivo LGTBQ+.

Un buen número de empresas del IBEX y de multinacionales establecidas en España son miembros de REDI. Aunque legislativa y socialmente España es de los países más avanzados del mundo, parece que en el ámbito laboral este colectivo sufre más discriminación y trato vejatorio que en otros entornos, o la repercusión personal puede ser de más relevancia.



“En COFIDES seguiremos trabajando en favor de la diversidad y de la inclusión de todos los colectivos evitando la discriminación por razón de género, raza, orientación e identidad sexual o por cualquier otro motivo.”

El 16 de febrero de 2023, COFIDES acoge la jornada organizada por REDI sobre “Diversidad e inclusión en las empresas públicas”, con la participación de la Secretaría de Estado del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En esta ocasión, se aborda la gestión de la DE&I LGBTI en las empresas públicas y se dio por parte de REDI, la bienvenida a las asociadas recientemente incorporadas a dicha asociación.





2 EL CAMINO HACIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PILARES, ACCIONES Y RESULTADOS

Además del acto de apertura presidido por José Luis Curbelo, la Ministra de Hacienda, M^a Jesús Montero, pronunció unas palabras de bienvenida.

En la mesa corporativa de dicho acto, se compartieron buenas prácticas en esta materia de la mano de Adif, Correos, ENAIRE y COFIDES.

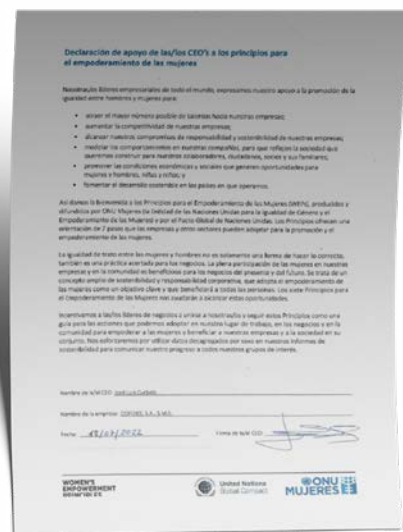
Además, el acto incluyó una charla inspiracional pronunciada por el presidente de Madrid Capital Mundial (MWCC), asociación promovida por el Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid.

2.8. Adhesión WEPS- Women's Empowerment principles.

En 2022 COFIDES firma los llamados WEPS. Se trata de 7 Principios que resumen la apuesta del Pacto Mundial de Naciones Unidas y de ONU Mujeres para impulsar la igualdad de género dentro de las empresas. Proponen diferentes medidas para lograr la equidad, tales como equiparar la remuneración entre ambos sexos, conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y mantener una política de tolerancia cero al acoso sexual.

Están, por tanto, en línea con el trabajo que se ha venido llevando a cabo en COFIDES en los últimos años cuyos hitos fundamentales han sido la aprobación de la Política de Género en el Ámbito Laboral, el Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por razón de Sexo, la Política LGTBIQ+ y el Plan de Igualdad recientemente aprobado y publicado.

Las empresas deben comenzar por un primer acercamiento para conocer los principios de Empoderamiento de la Mujer (WEPS). En esta fase del proceso se necesita el apoyo interno de la alta dirección, y su aceptación, para empezar a diseñar y a adoptar políticas y prácticas inclusivas que permanezcan a lo largo del tiempo.



2.9. Firma de la Carta de la Diversidad.

En 2025, hemos renovado nuestro compromiso con la **Carta de la Diversidad**. Desde el 2 de marzo de 2023, COFIDES es firmante de la Carta, una iniciativa promovida por la Comisión Europea que refleja el compromiso de COFIDES con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.



En 2025 COFIDES se sumó a la Campaña “#Discriminación00”, impulsada por la Fundación Diversidad para conmemorar el Día Internacional de la Cero Discriminación, 1 de marzo.





3

DIVERSIDAD DE GÉNERO

GARANTIZAR
LA IGUALDAD
EFECTIVA ENTRE
HOMBRES Y
MUJERES.
ODS N° 5





3

DIVERSIDAD DE GÉNERO GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ODS N° 5

Los objetivos del **Plan de Igualdad de COFIDES** persiguen garantizar la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

OBJETIVO

1

Garantizar la inexistencia de discriminación por sexo y género en COFIDES.

OBJETIVO

2

Promover la igualdad de género en todos los ámbitos de actuación.

OBJETIVO

3

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO

4

Fomentar la igualdad de género en los canales de comunicación interna.

OBJETIVO

5

Apoyar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los y las empleadas.



Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE)

En **2023, COFIDES recibe el Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE)** que reconoce y estimula la labor de las empresas comprometidas con la igualdad. **Esta insignia es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a entidades que destacan en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva, los aspectos relativos al modelo organizativo, la Responsabilidad Social Empresarial, etc.

En **2025 se renueva el Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo** reforzando la figura de la persona denunciante conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. En años anteriores, la Comisión de Igualdad **reforzó la campaña contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo** que desde la Secretaría General se ha implementado en cumplimiento de la "Ley del Sí es Sí", en la que se incluyó la recomendación de "difundir, mediante cartelería, la obligación de respetar la integridad sexual".



El **7 de marzo de 2025**, se organizó en COFIDES una jornada para conmemorar el **#8M Día Internacional de la Mujer** con el evento **"Mujeres e Inversión en España: de los logros a los nuevos desafíos"**. En los últimos años, España ha avanzado de forma notable en materia de igualdad de género, pero estos progresos no han sido uniformes en todos los sectores. En el ámbito de la inversión, la presencia de mujeres sigue siendo significativamente inferior a la media.





3

DIVERSIDAD DE GÉNERO GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ODS N° 5

El **7 de marzo de 2025**, se organizó en COFIDES una jornada para conmemorar el **#8M Día Internacional de la Mujer** con el evento **"Mujeres e Inversión en España: de los logros a los nuevos desafíos"**. En los últimos años, España ha avanzado de forma notable en materia de igualdad de género, pero estos progresos no han sido uniformes en todos los sectores. En el ámbito de la inversión, la presencia de mujeres sigue siendo significativamente inferior a la media.

La jornada de reflexión y debate contó con destacadas profesionales del mundo de la inversión, con trayectorias y perspectivas diversas, para analizar los avances logrados, los retos que aún persisten y el papel de la mujer en el futuro de la inversión.

Mujeres e inversión en España: de los logros a los nuevos desafíos

- 9:30 BIENVENIDA**
Ángela Pérez, Presidenta y CEO de COFIDES
- 10:45 KEYNOTE**
Maite Ballester, Socia Fundadora del fondo Nexxus Iberia Private Equity
- 11:00 LA IGUALDAD DE GÉNERO EN COFIDES**
Miguel Tiana, Director General de COFIDES
- 11:15 MESA REDONDA: AVANCES Y DESAFÍOS HACIA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA INVERSIÓN**
Yoko Takagi, Socia de DLA Piper
Carina Szpilka, Socia Fundadora de K-Fund
Ana Zabala, Directora de Rothschild & Co
Elsa Sánchez, Responsable de Desarrollo y Gestión de Proyectos, de Ector Value
MODERA: Ángela Pérez
- 12:00 CLAUSURA**
Eva Valle, Directora General de Relaciones Institucionales, Europeas y Transparencia, Banco de España
- 12:15 Café en patio central**
Dirige el acto: Mila Fernández-Ávila, periodista

Confirma tu asistencia y sé parte del cambio ¡Te esperamos!

Viernes 7 de marzo de 2025 | Auditorio COFIDES | Paseo de la Castellana, 276

CONFIRMAR ASISTENCIA

COFIDES
INVERSIÓN Y DESARROLLO



Después del acto se organizó un desayuno para las personas asistentes.

Se repartieron bragas de cuello moradas para toda la plantilla para visualizar el compromiso de la Empresa por la igualdad de género y se cambió el color del logo de COFIDES en nuestras redes sociales y en nuestra firma de correo.



Además, COFIDES participó en el seminario **“Financiar el desarrollo con enfoque feminista: contar con las mujeres”**, en Madrid el lunes 12 de mayo de 2025 que fue organizado por La Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, la Fundación Carolina y ONU Mujeres.

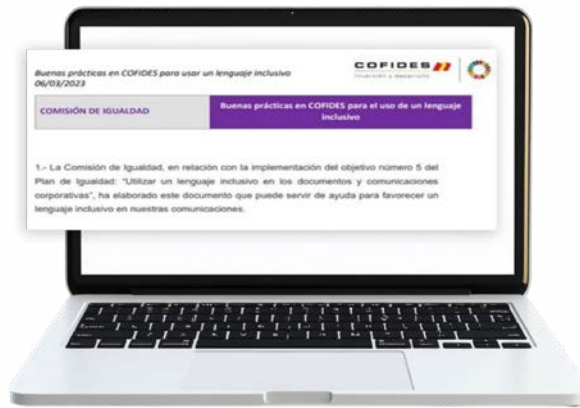
Ángela Pérez, presidenta y consejera delegada de COFIDES, participó el 18 de octubre de 2025 en la reunión anual de **WA4STEAM**, red internacional de mujeres inversoras que promueve y apoya a mujeres emprendedoras en los campos de STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas).



3

DIVERSIDAD DE GÉNERO GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ODS N° 5

COFIDES cuenta con una guía de buenas prácticas sobre el uso del lenguaje inclusivo, elaborada por la Comisión de Igualdad. Esta guía está a disposición de toda la plantilla en el Portal Corporativo.




El **28 de mayo 2024**, **COFIDES** participó, junto a otras empresas públicas y entidades financieras de la Red de empresas con Distintivo de Igualdad, en una jornada técnica sobre **Comunicación Igualitaria**, celebrada en Barcelona y organizada por el Instituto de las Mujeres.







Para **valorar la repercusión en la plantilla de todas las acciones realizadas para conmemorar el #8M**, se realizó en 2024 un **concurso entre todo el personal de la Compañía** que ganó la persona que averiguó el número y descripción de las acciones realizadas por COFIDES y que aparecían en el Informe del Instituto de las Mujeres que se distribuyó a todo el personal.

Por otro lado, en 2025 COFIDES organizó un año más un **minuto de silencio** en sus instalaciones para conmemorar el día **#25N "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer"**. Se compartió con toda la plantilla la campaña del Ministerio de Igualdad para conmemorar este día.

 <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/campanas/25n-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres/>

En 2025, además, se proyectaron dos cortometrajes:

-  ["NO" \(2018\)](#) - cortometraje contra la violencia de género y
-  [#NiUnaMásNiUnaMenos](#), campaña institucional con motivo del 25N, contra la Violencia de Género. En años anteriores, se organizaron, por ejemplo, talleres de defensa personal.





4

PERSONAS LGTBIQ+



4

PERSONAS
LGTBIQ+

La **Comisión de Igualdad** ha puesto en valor las acciones de COFIDES para **reforzar el respeto de los Derechos Humanos, la no discriminación de las personas y el apoyo a la diversidad.**



Desde la Alta Dirección de COFIDES señalaron que *“con motivo de la semana de la diversidad, queremos recordar que COFIDES es y va a seguir siendo un espacio para la convivencia y el libre desarrollo de la personalidad que reconoce la diversidad como un valor esencial entroncado con la misma dignidad humana, que contribuye al bienestar del personal y al enriquecimiento personal y profesional. En este sentido, os animamos a que sigamos consolidando la mejor versión de COFIDES, un proyecto común del que todos, sin excepción, se sientan parte.”*

COFIDES como en años anteriores ha conmemorado y celebrado el día del Orgullo LGTBIQ+ con iniciativas como el Jumper Day del Orgullo LGTBIQ+. Esta actividad, y el resto de las planteadas por la Comisión, constituyen una incuestionable muestra de apoyo a la diversidad en la organización.

Otra de las acciones y políticas que se han desarrollado en el seno de COFIDES para garantizar la igualdad en el seno de su plantilla es la formación, incluyendo en el Plan de Formación anual cursos específicos en materia de igualdad y diversidad LGTBIQ+.



En este ejercicio la **Comisión de Igualdad de la Compañía** ha organizado un conjunto de acciones englobadas dentro del Plan de Igualdad tales como, la celebración de la III edición de los **Premios Orgullo COFIDES**, reparto de abanicos y lanyards con la bandera LGTBIQ+, un desayuno conmemorativo LGTBIQ+, la elaboración de un banner en el Portal Corporativo linkeado con la página web de Madrid Orgullo y un diseño específico con la bandera LGTBIQ+ para ser incluido voluntariamente en la firma del correo electrónico durante la semana del orgullo.



*Campaña contra la homofobia 2025.
Abanicos LGTBIQ+ 2025*



En este ámbito conviene recordar que el 20 de junio del 2024, tuvo lugar en **COFIDES el II Foro sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión en empresas públicas**, junto con la **Fundación Diversidad**. **COFIDES** mostró también en aquella ocasión señalada su liderazgo en el sector público en materia LGTBIQ+. En ese evento, se contó con la participación de **Ana Redondo García, ministra de Igualdad, Amparo López Senovilla, Secretaría de Estado de Comercio, José Luis**



4

PERSONAS LGTBIQ+

Curbelo expresidente de COFIDES y Teresa Viejo, presidenta de Fundación Diversidad.

El **23 de junio de 2025**, se organizó con la colaboración de REDI el **III Foro sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión LGTBIQ+**. Con la denominación **“Transformando el mundo financiero. La diversidad y la inclusión como valor añadido”**, el evento contó con una excelente participación de empresas del sector financiero.

La jornada, de reflexión y diálogo sobre el valor estratégico de la diversidad y la inclusión en el ámbito financiero, contó con la participación de profesionales y líderes del sector que compartieron experiencias, buenas prácticas y perspectivas para


avanzar hacia entornos laborales más igualitarios y diversos.


Este encuentro fue una excelente oportunidad para **conocer iniciativas inspiradoras y reforzar el compromiso con la igualdad real de las personas LGTBIQ+ en el sector financiero.**


En el evento participaron **Ana Redondo, ministra de Igualdad Doña Elena Rodríguez, secretaria general de Inclusión y Ángela Pérez, presidenta de COFIDES.**



Ese mismo día **COFIDES celebró la III edición de los PREMIOS ORGULLO COFIDES 2025**. En esta ocasión las candidaturas premiadas fueron para:

 **Miguel Ángel Ladero** por el respeto de los derechos humanos y de las personas LGTBQ+ en las inversiones de COFIDES. "En reconocimiento a su posición de influencia y al impacto que puede tener en la construcción de una cultura inclusiva, otorgamos este premio como un símbolo de confianza en su liderazgo transformador hacia una organización más diversa, segura y orgullosa."

 **Lola Vazquez** por su trayectoria en el ámbito de la igualdad en la empresa. "Por su compromiso incondicional con la dignidad, la igualdad y los derechos humanos, y por ser una voz valiente y activa en la defensa del colectivo LGTBQ+, reconocemos hoy su labor como un faro de conciencia, respeto y esperanza".

 **Miguel Tiana** por el apoyo de la Alta Dirección para llevar a cabo las políticas de igualdad y diversidad en la Compañía. "Por su liderazgo cercano, su escucha activa y su constante apoyo a cada iniciativa que impulsa la diversidad y la inclusión, celebramos su compromiso con un entorno más justo, respetuoso y orgullosamente plural."



Otra actividad muy inspiradora, enmarcada en la semana del Orgullo LGTBQ+, fue la **entrevista que concedió el director corporativo de Inversiones de COFIDES** que se publicó en el canal corporativo de comunicación interna de la Compañía, en la que destacó que *"la orientación sexual no determina ni condiciona el valor, el talento o la profesionalidad de una persona"* y señaló que *"promover espacios inclusivos y diversos en los que nadie se sienta discriminado no solo es lo correcto, sino que además enriquece cualquier proyecto o equipo de trabajo"*.





4 PERSONAS LGTBIQ+



Un hito muy importante en 2025 ha sido la aprobación del acuerdo de negociación colectiva sobre el **“Protocolo de Acompañamiento a Personas Trans y a Familiares”**.



Las **buenas prácticas en materia de igualdad, diversidad e inclusión llevadas a cabo en COFIDES** en los últimos años, han sido seleccionadas desde Pacto Mundial, como caso de estudio tras llevar a cabo una revisión en su plataforma COMparte.

Estas buenas prácticas tienen visibilidad internacional en BHR Navigator (<https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/>).



Se trata de una plataforma internacional de UN Global Compact enfocada en ayudar a las empresas a comprender y abordar mejor las cuestiones más comunes relacionadas con los derechos humanos. De igual manera, sirve para visibilizar las buenas prácticas que empresas como COFIDES ya están implementando.

Se pueden consultar en:

https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/case_studies/gender-inclusion-in-the-financial-industry/

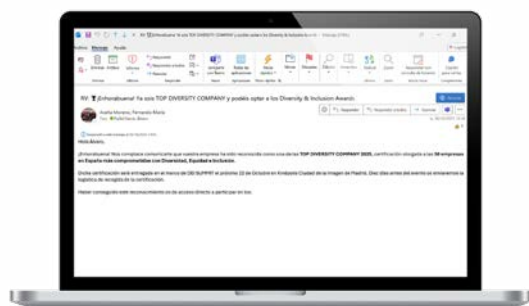


https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/case_studies/medidas-sobre-genero-diversidad-e-inclusion/?lang=es





COFIDES es seleccionada como una de las 25 empresas más inclusivas en 2025 por REDI y Actualidad Económica (Unidad Editorial).



COFIDES reconocida el 22/10/2025 como una de las 50 empresas españolas más comprometidas con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión DEI de España.



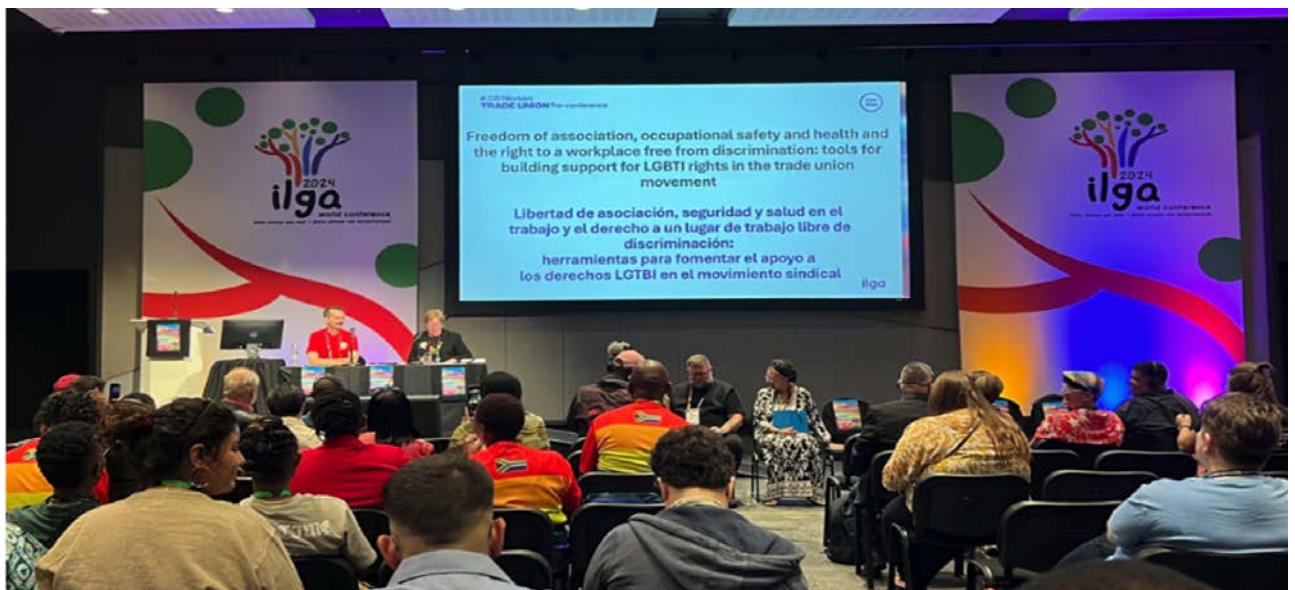
4

PERSONAS LGTBIQ+

Reunión del Grupo de voluntari@s de Igualdad, Diversidad & Inclusión 2024



COFIDES participó como institución que lidera en el Sector Público las políticas de Diversidad e Inclusión LGTBIQ+, en la **"Conferencia Mundial ILGA"** en Ciudad del Cabo en 2024. Desde la década de 1970, las Conferencias Mundiales de ILGA han reunido a líderes LGTBIQ+ y defensores de los derechos humanos de todo el mundo. Han sido eventos fundamentales para el movimiento LGTBIQ+ desde entonces, y son espacios para ir dando forma al trabajo, a los objetivos y la estrategia en materia de Diversidad & Inclusión de distintas organizaciones.



COFIDES también fue incluido en un estudio que examinó el impacto de las **políticas de diversidad e inclusión (D&I) de la Comisión Europea**. Este estudio fue encargado por la Comisión Europea, la DG Justicia y Consumidores (DG JUST) y llevó a cabo un consorcio liderado por Risk & Policy Analysts (RPA), con el apoyo de Corporate Sustainability and Responsibility Europe (CSR Europe), European Small Business Alliance (ESBA) y TIAS School for Business & Society de la Universidad de Tilburg.

El objetivo de este estudio es doble. Investigar:

- los beneficios y el impacto en el negocio para que las organizaciones del sector público y privado implementen políticas de D&I; y,
- conocer el impacto de la firma de una Carta de Diversidad en el desarrollo de políticas de D&I en una organización.

Como parte de este estudio, se han incluido breves estudios de caso sobre buenas prácticas implementadas en una variedad de organizaciones (privadas, públicas, de diferentes tamaños, sectores, etc.) en los Estados miembros de la UE.



5

**DIVERSIDAD
GENERACIONAL**
POTENCIAR
TODAS LAS ETAPAS
DE LA VIDA





5

DIVERSIDAD GENERACIONAL POTENCIAR TODAS LAS ETAPAS DE LA VIDA



5.1. Cultura inclusiva

El compromiso de **COFIDES** es **promover la cultura de una organización inclusiva**. Para ello, se han adoptado una serie de medidas, como son el fomento de la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad. Estas medidas impactan principalmente en la accesibilidad al entorno físico, la inclusión laboral de personas con otras capacidades, la selección de proveedores y la no discriminación por razón de raza, sexo, religión o cualquier otra causa de singularidad y de diferenciación personal. **Esto permite a COFIDES potenciar sus propias ventajas competitivas a favor de las personas trabajadoras y usuarias de sus servicios o productos.**

5.2. Programa de Buddy.

La iniciativa del "buddy" o tutelaje persigue facilitar que el periodo inicial de incorporación o aterrizaje del nuevo personal sea mucho más rápido y eficiente y se lleve a cabo de manera más cómoda y agradable gracias a la intervención de colegas con experiencia en la Compañía. El emparejamiento de personas voluntarias de COFIDES y nuevas incorporaciones está resultando un factor enriquecedor para las personas implicadas en este programa dando una excelente acogida al nuevo personal.

5.3. Compromiso por la integración intergeneracional.

COFIDES apuesta por la integración intergeneracional de su plantilla

combinando la experiencia de las personas trabajadoras con más antigüedad y las nuevas incorporaciones. La Compañía garantiza el acceso a la tecnología y forma a su personal de modo que el proceso de digitalización sea justo e inclusivo para que se puedan integrar todas las personas trabajadoras de la organización.

COFIDES está implementando una política de dispositivos para todo su personal independientemente de su edad.

Poniendo todos los recursos formativos suficientes para su puesta en funcionamiento.

Por otro lado, contamos con permisos y otros conceptos retribuidos por antigüedad en la Empresa.

EL 29 de abril de 2025, COFIDES se sumó a la conmemoración del Día Internacional de la Solidaridad y la Cooperación entre Generaciones con una iniciativa muy especial: un espacio de diálogo entre dos generaciones de nuestra plantilla que simboliza el valor del aprendizaje mutuo, el respeto, la lealtad y la construcción de equipos diversos e integrados.

Para tal ocasión se contó con la generosa participación de Sol García Huete y Miguel Villarroya, quienes compartieron sus vivencias y reflexiones en torno al trabajo intergeneracional en COFIDES. A través de una breve entrevista, nos dejaron valiosas enseñanzas sobre cómo las distintas generaciones se enriquecen mutuamente en el día a día.



Publicado hace 2 meses • 4 min de lectura

• 29 de abril de 2025

COFIDES conmemora el Día Europeo de la Solidaridad y la Cooperación entre Generaciones

COFIDES se suma a la conmemoración del Día Internacional de la Solidaridad y la Cooperación entre Generaciones con una iniciativa muy especial: un espacio de diálogo entre dos generaciones de nuestra plantilla que simboliza el valor del aprendizaje mutuo, el respeto, la lealtad y la construcción de equipos diversos e integrados.

Para esta ocasión hemos contado con la generosa participación de Sol García Huete y Miguel Villarroya, quienes compartieron sus vivencias y reflexiones en torno al trabajo intergeneracional en COFIDES. A través de una breve entrevista, nos dejaron valiosas enseñanzas sobre cómo las distintas generaciones se enriquecen mutuamente en el día a día.



5 DIVERSIDAD GENERACIONAL POTENCIAR TODAS LAS ETAPAS DE LA VIDA

5.4. Apuesta por combinar juventud, experiencia e igualdad.

La Compañía apuesta por procesos de selección que garanticen la igualdad de oportunidades. Como entidad que forma parte del sector público, los procesos selectivos incluyen como principios rectores la publicidad de las convocatorias y de sus bases, la igualdad, la transparencia, la libre concurrencia, la agilidad en los procesos, la capacidad y el mérito y la perspectiva de género.

Existe una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

No hay desequilibrio entre hombres y mujeres en relación con la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

Canales de reclutamiento:

- Web de COFIDES.
- Página web de la AGE (FUNCIONA).
- Bolsas de prácticas de escuelas de negocios y del ICEX para las prácticas.
- LinkedIn y otras redes sociales.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo.

- Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
- El contenido de las ofertas se incluye en la convocatoria de cada oferta.

Criterios de selección:

- Basados en los principios mencionados de publicidad, transparencia, igualdad, concurrencia, capacidad y mérito y perspectiva de género.

- Realización de pruebas objetivas selectivas.
- No se discrimina por sexo, raza, identidad sexual, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Toda la documentación de los procesos selectivos es revisable por los órganos de control internos (Área de Control Interno) y externos de la Compañía (IGAE y Tribunal de Cuentas, fundamentalmente), así como por el Comité de Empresa.

Tipo de pruebas:

- Fase de concurso y fase de oposición, detalladas en cada convocatoria.
- Entrevista
Composición del tribunal seleccionador:
- Para cada puesto a cubrir se crea un Tribunal de Selección en cuya composición se tienen en cuenta los principios de independencia, imparcialidad y capacidad técnica suficiente de todos sus miembros. Con carácter general, no pueden participar como miembros del órgano de selección el personal con contrato de alta dirección o altos cargos, salvo cuando se trate de un proceso de selección para la cobertura de un puesto con dependencia directa de los mismos.

Salvo excepción debidamente justificada, el Tribunal de Selección está compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente/a: Director/a del área solicitante.
- Vocal y suplente del Presidente/a: Subdirector/a o, en su defecto, Gerente del Área solicitante.
- Vocal: Director/a /a de otra Área o, en su defecto, Subdirector/a.
- Secretario/a Vocal: Director/a /a del área responsable de RRHH
- Suplente del Secretario/a Vocal: Gerente de RRHH
- Experto/a externo: si fuera necesario y así lo requiriera el puesto, con voz pero sin voto.

Por razones objetivas y debidamente justificadas, los miembros del órgano de selección pueden ser sustituidos por otras personas trabajadoras de la Compañía con un nivel adecuado, designados por la Dirección General de COFIDES.

Cualquier miembro del Tribunal debe solicitar su recusación en el supuesto de que considere que existe conflicto de interés.

Especialización del equipo en igualdad de oportunidades:

En el área de RRHH hay personas que cuentan con formación en materia de igualdad y que están a disposición de los tribunales para dar respuesta a las dudas que pudieran surgir en los procesos de selección de personal.

Métodos de descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo:

Se definen ad hoc en cada proceso de selección, tomando como referencia las funciones y tareas a desarrollar en cada puesto.





5 DIVERSIDAD GENERACIONAL POTENCIAR TODAS LAS ETAPAS DE LA VIDA

5.5. Programa de becas.

COFIDES colabora con diferentes programas de becas en colaboración con el ICEX, Universidades u otros centros docentes.

Cualquier Área que precise a una persona con régimen de beca lo traslada a RRHH quién informa a la Dirección General que valorará la viabilidad de la solicitud. En caso de aceptación de la solicitud de beca, RRHH se encarga de supervisar el proceso de selección que es realizado por el Área solicitante con el apoyo de una empresa externa especializada contratada tras un proceso de selección previo, y gestiona incorporación.

Las condiciones de la beca vienen definidas tanto por el organismo que ofrece la beca como por COFIDES, en función de las características específicas de cada programa.

Desde 2023 se han firmado convenios con las siguientes entidades y Universidades:

- Universidad Complutense.
- Universidad Carlos III
- IEB
- Universidad Rey Juan Carlos
- ICEX, España Exportación e Inversiones
- IE
- Universidad Autónoma de Madrid
- ICADE



5.6. Beneficios sociales para todo su personal.

La organización ha definido una propuesta de valor orientada a atraer y retener a los mejores profesionales, sustentada en un conjunto de factores que conforman el denominado **"salario emocional"**. Este concepto engloba beneficios no retributivos destinados a satisfacer necesidades personales, tales como la flexibilidad en las condiciones de trabajo, medidas que facilitan la conciliación de la vida personal y familiar, políticas de teletrabajo, procesos de selección y contratación transparentes y de acceso público, iniciativas de acción social y programas de formación continua, entre otros.

La Compañía, en este contexto, proporciona beneficios complementarios a la remuneración principal, que pretenden proporcionar bienestar y seguridad a la persona trabajadora. Todo el personal de COFIDES, fijos o temporales, reciben estos beneficios cuando así lo tengan recogido en sus contratos laborales.

Entre los beneficios sociales más destacados se encuentra el seguro médico, la tarjeta restaurante, el abono transporte o el Plan de Empleo.





5 DIVERSIDAD GENERACIONAL POTENCIAR TODAS LAS ETAPAS DE LA VIDA

5.7. Formación.

COFIDES es consciente de la necesidad de actualizar permanentemente los conocimientos y la evolución de las aptitudes y habilidades de su personal. Por ello, la Compañía hace un esfuerzo por invertir en la formación continua como recurso estratégico útil para la gestión del cambio, aportando un valor añadido y diferencial en el desarrollo de su plantilla.

COFIDES promueve la realización de todas las acciones formativas que facilitan por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. A su vez, se compromete a dar formación para la igualdad de trato a todo su personal.

Las personas beneficiarias de la formación contemplada en los sucesivos planes de formación son aquellas personas trabajadoras de COFIDES con una relación contractual fija e indefinida o con contratos temporales con vocación de duración superior a un año.



Desde este ámbito, se hace hincapié en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, en especial para quienes tengan responsabilidades en la dirección y gestión de equipos. Para aquellas personas que hayan tenido su contrato de trabajo suspendido por motivos familiares, se facilita su participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje o recapacitación una vez que se hayan reincorporado a sus puestos de trabajo.

*Formación en
Igualdad de
oportunidades entre
mujeres y hombres,
Diversidad y
protocolos LGTBIQ+
2024*





5.8. Otras diversidades, salud, bienestar físico y mental.

Yoga Laboral y empresa libre de malos humos.

Todos los años, COFIDES organiza su momento más navideño junto a su plantilla. Las personas voluntarias de nuestro equipo adornan nuestro árbol más mágico en estas fechas tan emotivas, fechas cargadas de fe e ilusión.



La Compañía apuesta por la salud, el bienestar físico y mental de todo su personal. Para ello contempla en el Plan de Formación acciones dirigidas a mejorar la salud de las personas trabajadoras.

Se ha llevado a cabo sesiones de yoga en el ámbito laboral manteniendo un compromiso con los ODS, en concreto con el tercero, "salud y bienestar" y refuerza la apuesta de la Compañía por ser una empresa saludable.

Además, hay que destacar la participación de la Compañía en otras actividades outdoor como puede ser la Carrera contra el Cáncer y su posterior y tradicional desayuno una vez finalizada la carrera.





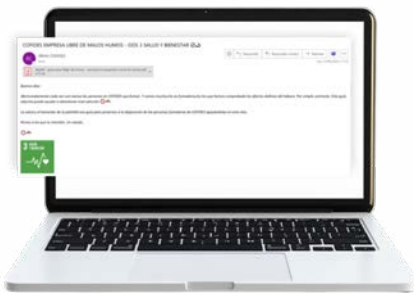
5 DIVERSIDAD GENERACIONAL POTENCIAR TODAS LAS ETAPAS DE LA VIDA

COFIDES ha participado en torneos benéficos de fútbol 7 como fue el organizado por Cooperación Internacional en el polideportivo La Elipa.



La Compañía ha compartido una **campaña informativa de la Asociación Española Contra el Cáncer para dejar de fumar.**

Aprovechando esta campaña se ha animado al personal fumador de la Compañía a abandonar su consumo en beneficio de su salud.



El pasado 8 de mayo de 2025, la **Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)** volvió a salir a la calle para seguir impulsando su labor en la lucha contra esta terrible enfermedad, como viene haciendo desde hace más de 70 años. Un año más, su tradicional campaña de recaudación nos recordó que cada gesto suma y cada hucha cuenta.

Conscientes del impacto de esta causa, en COFIDES decidimos sumar esfuerzos y creamos nuestra propia hucha solidaria online, invitando a todo el personal a participar de forma voluntaria con sus donaciones. El objetivo fue alcanzar los 3.000 € de donaciones sumadas de toda la plantilla que quisiera sumarse al reto.

Gracias a la generosidad del equipo se **recaudaron 3.125 €, lo que activó el compromiso de COFIDES de duplicar la cantidad recaudada por el personal, una acción previamente autorizada por el Ministerio de Hacienda. El importe total de la donación a la AECC ascendió a 9.475€ sumadas las contribuciones de la plantilla y de la empresa.**

Esta iniciativa demuestra una vez más que la solidaridad y el compromiso social forman parte de del ADN corporativo de COFIDES.



5.9. Concursos y otras actividades para toda su plantilla.



COFIDES organiza concursos con diferentes temáticas para que todo el personal pueda participar en actividades corporativas, independientemente de su forma física, edad o capacidades.

Además, se organizan campañas de donación solidarias como las realizadas por las personas afectadas por la DANA, por el volcán de la Palma, la guerra de Ucrania o el cáncer infantil. También se organizan donaciones del personal a los bancos de alimentos y otros tipos de voluntariado.

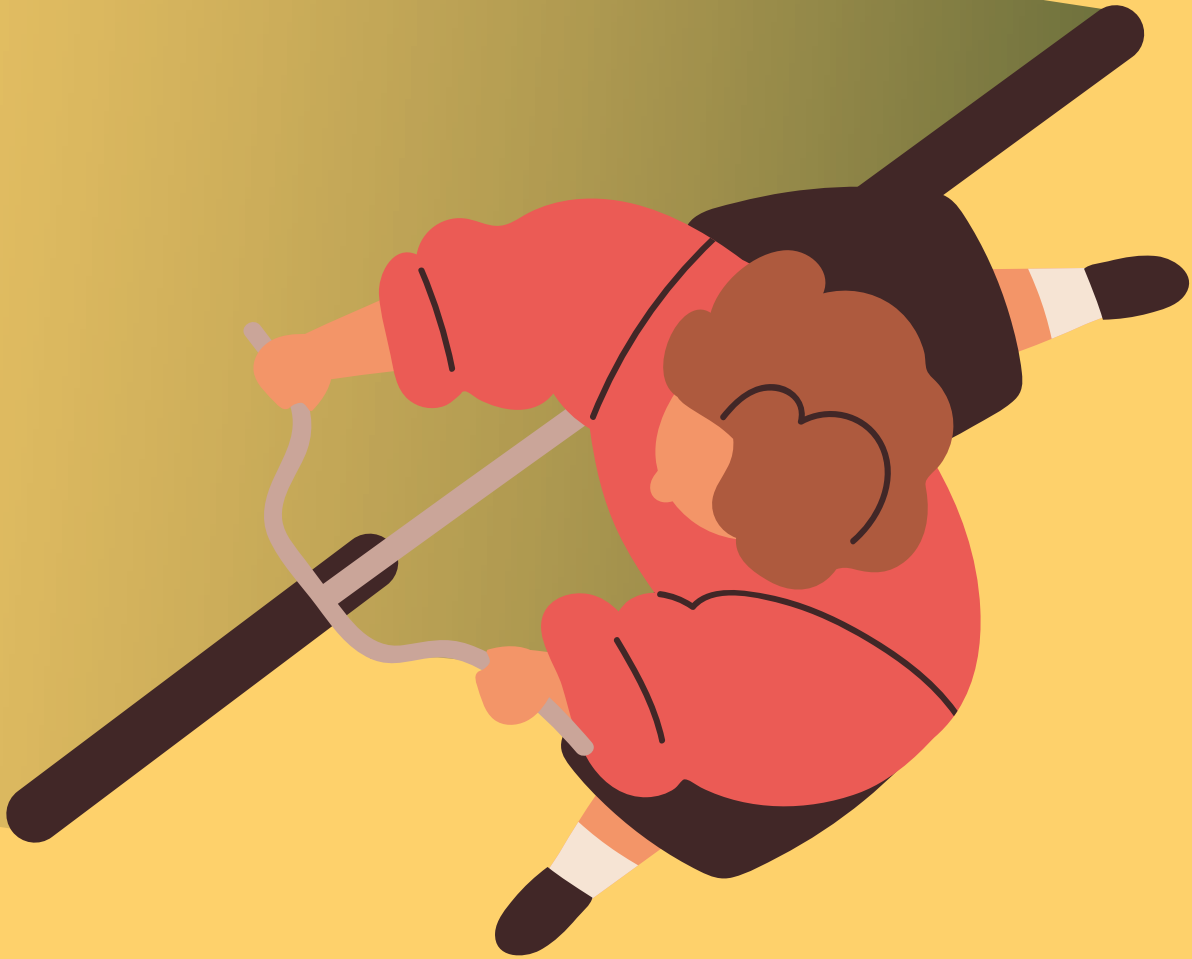
En 2025 el personal de COFIDES tuvo la oportunidad de asistir a la Superbowl de la Impact Social Cup 2025 en el Madrid Arena. Esta final supuso el mayor evento de emprendimiento social del país y con los mayores premios para los mejores proyectos. Se dieron más de 100.000 EUR en premios. Asistieron casi 5.000 personas de toda España. Durante la jornada, además de presentarse los ocho proyectos finalistas (de 441 presentados) en distintas categorías ante un jurado de alto nivel y el público, pudimos escuchar discursos inspiradores y actuaciones musicales y de baile de iniciativas de impacto social. Pudimos disfrutar de un ambiente de innovación, inspiración y compromiso con el cambio social.





6

**DIVERSIDAD
CULTURAL**
LA DIFERENCIA
COMO VALOR





6

DIVERSIDAD CULTURAL LA DIFERENCIA COMO VALOR





6.1. Una plantilla diversa y comprometida.

COFIDES cuenta con una plantilla diversa y comprometida en la que no cabe ningún tipo de discriminación. Tal y como se ha detallado, la Compañía cuenta con procedimientos internos y protocolos para garantizar un ambiente laboral libre de acoso en cualquiera de sus variantes.

6.2. Fomento de la formación en idiomas.

Dada la dimensión internacional de la actividad que desarrolla COFIDES, la Compañía incorpora anualmente en el Plan de Formación Anual una partida específica para idiomas.

Además de las clases de idiomas regulares cuya gestión se prevé en este Procedimiento, aquellas personas cuyas necesidades formativas sean exclusivamente en idiomas y por la especificidad del puesto así lo requieran, pueden solicitar un refuerzo en el marco del Plan de Formación con el visto bueno previo del Director/a de su Área y de RRHH. El sistema de financiación de las clases de idiomas para el personal de la Compañía corre íntegramente a cargo de COFIDES.



7

DISCAPACIDAD
TODAS LAS
CAPACIDADES
CUENTAN





7

DISCAPACIDAD TODAS LAS CAPACIDADES CUENTAN

En 2025, COFIDES ha elaborado y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras un "Protocolo de Inclusión y Atención a personas con Discapacidad" para garantizar la igualdad de todas las personas.

COFIDES cumple con Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.





**El Talento de las
personas con
discapacidad**



**Día Internacional
de las
Personas con
Discapacidad**
3 DE DICIEMBRE



Además, en el marco del Plan de Igualdad, en su objetivo número 5, tiene previsto negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas y permisos especiales de flexibilidad horaria para el personal con hijos discapacitados.

COFIDES ha organizado en 2023 una jornada sobre “Talento Inclusivo, Diversidad Funcional y otras Capacidades”, en conmemoración del día #3D “Día Internacional de las Personas con Discapacidad”. La jornada fue impartida por María del Carmen Montes Tarenti, directora territorial de Madrid Inserta Empleo.

En 2024, se ha publicado en nuestra herramienta de comunicación interna, un artículo de opinión sobre la efeméride, además de hacer un banner en nuestro portal corporativo.





**POLÍTICA DE
INTELIGENCIA
ARTIFICIAL**
APLICACIÓN ÉTICA
DE LA IA





8 POLÍTICA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICACIÓN ÉTICA DE LA IA



En 2025 se aprueba la primera política de IA Generativa en COFIDES. Se debe asegurar que las solicitudes realizadas a los sistemas y aplicaciones de IA Generativa, así como los contenidos generados, no vulneren derechos fundamentales, ni promuevan conductas discriminatorias. Tanto en las solicitudes como en los contenidos generados, se deberá verificar que los resultados no se encuentran afectados por sesgos o estereotipos discriminatorios.

En COFIDES nos comprometemos a garantizar que el desarrollo y la implementación de sistemas de inteligencia artificial (IA) se realicen de manera ética, promoviendo la diversidad, equidad e inclusión (DEI) y eliminando cualquier forma de sesgo discriminatorio. Para ello, adoptamos prácticas que aseguren la imparcialidad y la transparencia en nuestros modelos de IA, alineándonos con la ética de la inteligencia artificial de la UNESCO. Este compromiso refuerza nuestras políticas internas de igualdad y diversidad, y se extiende a las empresas y proyectos que financiamos, procurando que compartan estos valores fundamentales.



9

PRINCIPALES RECONOCIMIENTOS



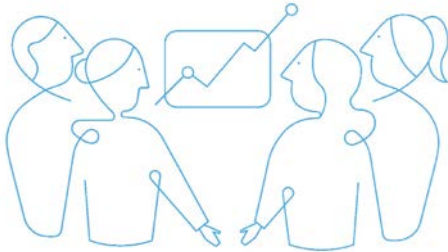


9 PRINCIPALES RECONOCIMIENTOS

*¡Ganadores/
as IX Premios
Fundación
Diversidad en
2023!*



COFIDES se siente orgulloso de suscribir formalmente los Women's Empowerment Principles.

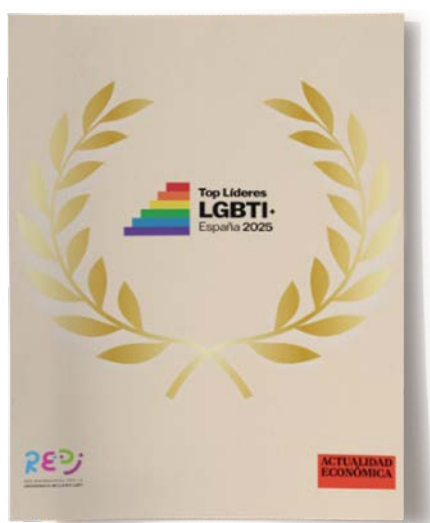


¡¡COFIDES recibe el distintivo de Igualdad!!



COFIDES reconocida como una de las 25 empresas más inclusivas en 2025 por "Actualidad económica", diario El Mundo.

COFIDES premiada en los Diversity and Inclusion Awards, recibe la distinción de INTRAMA CONSULTORIA por los "Premios Orgullo COFIDES".



Primer Plan Estratégico DEI de la Compañía





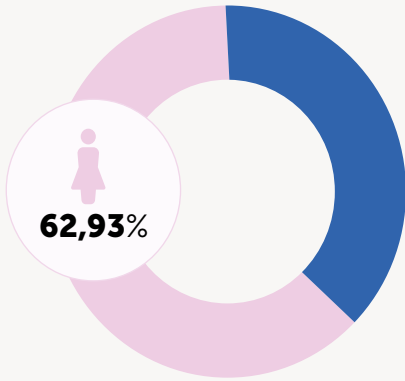
10

**NUESTRA
DIVERSIDAD
EN CIFRAS**

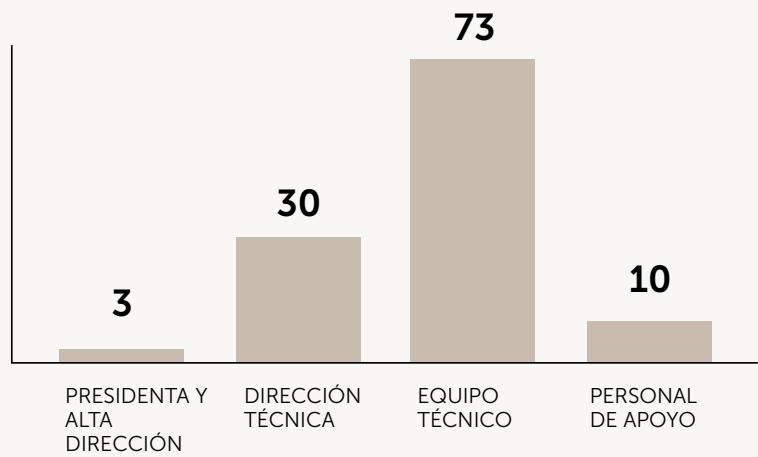




10 NUESTRA DIVERSIDAD EN CIFRAS



TOTAL 116



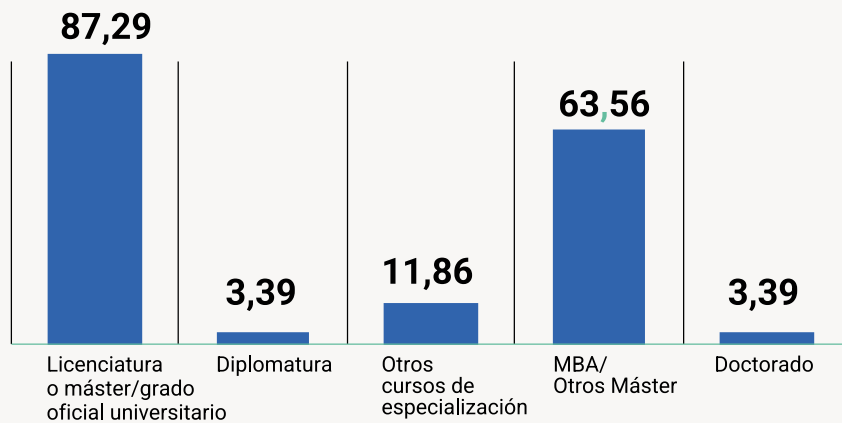
MEDIA AÑOS ANTIGÜEDAD

9,78

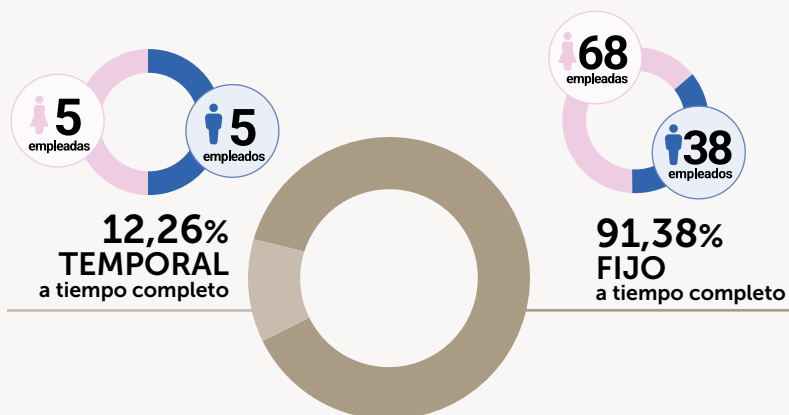
MEDIA EDAD

46,28

Nivel académico



Tipo de contrato



Formación

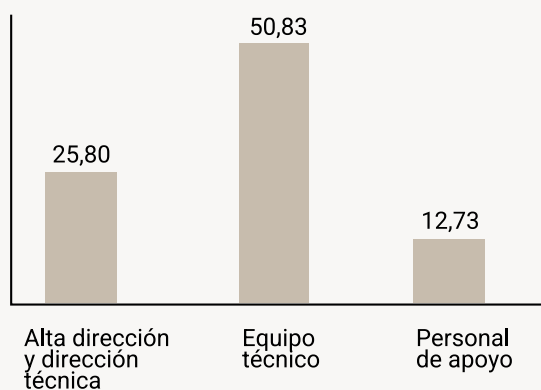
Inversión
(media por empleado/a):

1.346,30 €

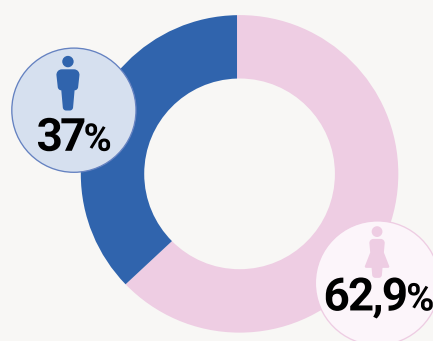
Personal beneficiario
del plan de formación:

100%

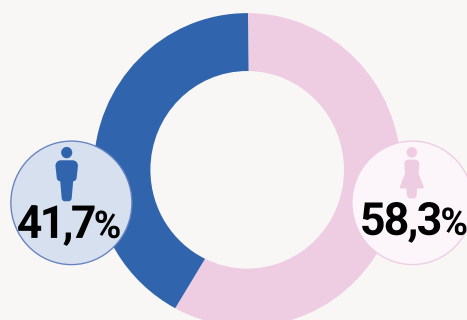
Media de horas anuales según categoría



Media de horas anuales según sexo



Consejo Administración





11

**LA IGUALDAD
EMPIEZA CUANDO
ASUMIMOS
QUE TODAS LAS
PERSONAS
TENEMOS DERECHO
A SER DIFERENTES**





11

LA IGUALDAD EMPIEZA CUANDO
ASUMIMOS QUE TODAS LAS PERSONAS
TENEMOS DERECHO A SER DIFERENTES





