//ABANCA iguales

Programa de Formación y Comunicación de Igualdad y Diversidad

2022 - 2023 - 2024

Planificación



Concienciación y Comunicación

- Espacio y banner en portal Criterios
- ESG
- Provocar cambios
- Desaprender
- Lluvia fina: noticias y banners



Formación genérica

- Secuencial y abierta
- Ponentes de impacto
- Temáticas según normativa
- E-learning
- Conferencias



Colectivos específicos

- Orientado a sus necesidades
- Exponencial y Disruptor
- Ponentes alto impacto
- Seguimientos

Codir y Consj. Admin

Talento
Auto liderazgo
Comunicación y negociación

Selección y Contratación
Transformando Roles

Managers
Acompañando Desarrollo y Diversidad



Marketing y Métricas

- Evaluación y Seguimiento
- Evidenciar el cambio

Diseño Instruccional

El desarrollo del programa plantea que las temáticas se aborden de forma diferente cada año: Pues lo primero es generar el conocimiento, una vez que este se ha aprehendido, generar hábitos y habilidades, para entonces propiciar su seguimiento, a través de la motivación y el aprendizaje social e informal favorecido por Ambiente.

Continúa



Diseño Instruccional

Año	1° Año	2° Año	3° Año
Diseño instruccional	Basado en Conocimiento	Basado en la generación de Habilidades y Hábitos	Basado en la Motivación, Aprendizaje social e informal y favorecimiento del ambiente
Objetivo	Sensibilización y aclaración de misconceptions. No se puede poner en práctica una actividad si no se ha entendido previamente qué es y por qué es importante.	Activación de nuevas actitudes y respuestas, viendo con ojos nuevos la cotidianidad para tomar acción.	Activación de la inteligencia colectiva para la consolidación del aprendizaje.
Se fundamenta en:	1. Crear "estanterías" que puedan utilizar para guardar la información: hacer un "recall" a conocimientos previos, analogías. 2. Diseñar recursos que les permitan interactuar, con el objetivo de crear fricción en el aprendizaje. 3. Un punto muy importante, es mostrar, no decir lo que se tiene que hacer.	1. Marcar metas realistas, que se completan progresivamente, paso a paso, buscando un equilibrio entre el reto y la habilidad. 2. Cada paso tiene dos elementos: práctica y feedback. 3. Identificar los eventos catalizadores (triggers), que activan los hábitos.	1. Especificar recompensa inmediata o consecuencia tangible (no abstracta). 2. Influenciar sin controlar: social proof. 3. Mostrar que es útil y fácil de hacerlo. 4 Proponer la opinión de expertos

Anclajes en la ruta formativa

1. Hacerlo memorable:

El Storytelling no es una moda. Es la forma más eficiente que tiene nuestro cerebro de aprender y almacenar información.

Cuando escuchamos una historia (o nos creamos una historia en nuestra cabeza) liberamos tres importantes hormonas:

- Cortisol: que nos focaliza
- Dopamina: que crea optimismo
- Oxitocina: que genera la empatía necesaria para llevarnos a la acción

Se recuerda lo que emociona, lo que nos mueve, como la curiosidad. Por eso, hacemos uso de analogías y metáforas reconocibles por todo el mundo, hasta la articulación a través de historias, anécdotas u olas culturales en las que está viva la conversación social.

2. Crear fricción e interactuar:

Para generar engagement es necesario que la persona interactúe o reflexione de alguna manera durante el recorrido, a partir de los conceptos que se le están explicando. Por eso, cada tema está articulado de tal forma que el conocimiento se enganche a la realidad del profesional, se tenga la posibilidad de interactuar y se aprehenda a través de retos o prácticas.

3. Microlearning y repetición:

Se dosifica la información siguiendo el modelo de microlearning en cuanto a agilidad -brevedad, tono y estilo, diseño- y se utiliza la repetición, es decir, se explica de diferentes formas un mismo concepto para ganar en claridad. También, cuando el tema se presta, se hace referencia a conceptos vistos anteriormente para refrescarlos y crear una sensación de continuidad y avance.

4. Conceptualización:

Se crea un concepto que da unidad a todos los puntos de encuentro para que todos los formatos, prácticas e incluso cualquier tipo de pieza de comunicación tengan coherencia y trabajen en conjunto potenciando la memorabilidad y normalización en lo cotidiano.

//ABANCA igualəs

AÑO 1

El 1º Año será el año de "Desaprender" para poder generar nuevo conocimiento:

Es decir, estructurar el contenido de tal forma que la persona pase por la **toma de conciencia** de los conceptos y comportamientos "arraigados" y que tiene normalizados para cambiarlos. En este tema no empezamos de cero, porque sobre diversidad todos tenemos una opinión hecha, creada desde la construcción social. Los conceptos que se van transmitiendo y/o heredando no se cuestionan, estos sesgos o prejuicios se incorporan como parte del kit de supervivencia aceptado por el grupo o incorporados individualmente de forma inconsciente.

El contenido de este apartado está basado en lo que exige la normativa y la información proporcionada por el Ministerio de Igualdad bajo su programa de asesoramiento a empresas.

Se busca abordar las distintas áreas en las que la igualdad tiene mayor impacto dentro del contexto de los profesionales de ABANCA.

- Ámbito empresarial / organizacional.
- Comunicación.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Violencia de género y acoso sexual.

Contenidos

Basados en:

Uno de los modelos clásicos para analizar esas diferencias, como es el propuesto por Gardenswartz & Rowe, incluido en la Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración

Contenidos referenciados en el RD 902/20



Apoyo Académico:
Unid. Género Escuela de Gobierno
(Universidad Complutense de Madrid)

Basados en:

La dimensión 1 (personalidad) se refiere a los valores, creencias y preferencias de las personas, que determinan su comportamiento y forma de ser. La personalidad se configura en los primeros años de vida y se ve influenciada por las otras tres dimensiones a lo largo de toda la trayectoria vital.

La dimensión 2 (interna) incluye los aspectos de la diversidad sobre los que, a priori, no tenemos control: sexo, edad, raza, etc. Es lo primero que percibimos de otras personas, lo más visible y, en muchos casos, lo que nos lleva a formar juicios de valor anticipados.

La dimensión 3 (externa) incluye aspectos de nuestra vida sobre los que tenemos un mayor control o, al menos, podemos cambiar con el tiempo. Las variables de esta dimensión determinan, en buena medida, nuestras decisiones profesionales y el estilo de trabajo que adoptamos. Algunas de ellas son si estamos casados, si tenemos hijos o si practicamos alguna religión. Además, marcan nuestras preferencias a la hora de construir nuestro círculo de amistades y elegir a las personas de las que queremos rodearnos.

La dimensión 4 (organizacional) se refiere al entorno de trabajo en su interacción con la persona. Esta dimensión no contempla al profesional como un sujeto aislado, sino en su desenvolvimiento en la organización, en función de aspectos como su especialidad, experiencia, afiliación sindical, etc.

Contenidos

-Ámbito empresarial/organizacional: Conceptos básicos, sistemas de gestión de calidad, necesidad de introducir acciones positivas, visualización de desigualdades en el ámbito empresarial, qué es una cultura empresarial igualitaria, condiciones de empleo y retribución.

-Comunicación: Elementos en el lenguaje oral/escrito fruto de la desigualdad, importancia de la utilización no sexista del lenguaje para la eliminación de estereotipos, invisibilización de las mujeres en el lenguaje.

-Conciliación laboral, personal y familiar: Corresponsabilidad, Situación mujeres-hombre en los espacios reproductivo y productivo, realidad desde la perspectiva de género.

-Violencia género, acoso sexual en ambiente profesional: Análisis de estereotipos, formas en que se presentan, medidas legislativas, recursos a disposición y medios para erradicarlos.

		Ponencias	Contenidos
Toda la Plantilla		¿Cómo crear un entorno inclusivo para generar bienestar a las personas y rentabilidad para las empresas?	**Ámbito Empresarial/organizacional** Conceptos básicos, sistemas de gestión de la calidad, necesidad de introducir acciones positivas, visualización desigualdades en el ámbito empresarial, qué es una cultura empresarial igualitaria, RSD, condiciones empleo y retribución
		Planteándonos las perspectivas para conseguir la igualdad	**Comunicación** Elementos en el lenguaje oral/escrito fruto de la desigualdad, importancia de la utilización no sexista del lenguaje para la eliminación de estereotipos, invisibilización de las mujeres en el lenguaje.
			Conciliación laboral, personal y familiar Corresponsabilidad, Situación mujeres-hombres en los espacios reproductivo y productivo, realidad desde la perspectiva de género
			Violencia género, acoso sexual en ambiente profesional Análisis de estereotipos, formas en que se presentan, medidas legislativas, recursos a disposición y medios para erradicarlos.
Acciones Específicas	Consejo y Comité Dirección	Liderar en Femenino & Rentabilidad	Charla con Eva Murciano , directora de RRHH BCE : Liderazgo incluyente para generar más bienestar y rentabilidad en **ABANCA**
	Talento	-	**"La historia que no tenía final"** Autoliderazgo y Desarrollo Habilidades Técnicas (colaboración IESIDE)
	Selección - SSNN - SSCC	-	**"Match to Mars!"** (Sesgos: Titulación, Edad, Género, Afinidad, Belleza, Vivencia, Experiencia, Seguridad...)
	Managers Equipo	-	**"Una decisión natural!** (Sesgos: Confirmación, Percepción Selectiva, Ilusión de Control, Optimismo, Intensificación Personal)

Recursos

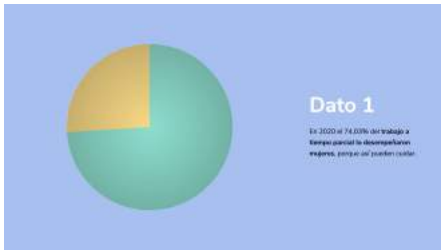
Episodios





Refuerzo





Interacción





Episodios

Misión en Mali
//ABANCA iguales



El problema del sofá
//ABANCA iguales



¿Quién viene del mono?
//ABANCA iguales



Most Valuable Player (MVP)
//ABANCA iguales



El saber popular
//ABANCA iguales



De champiñones y personas
//ABANCA iguales



La historia de Benjamina
//ABANCA iguales



¿Y si yo no voy a Mali?
//ABANCA iguales



Salvar a la soldado Beccaglia
//ABANCA iguales

Un caso en pasado imperfecto
//ABANCA iguales



El repaso que necesitamos
//ABANCA iguales



Episodios

Para apoyar la idea de “desaprender” se creó una línea gráfica basada en figuras geométricas y colores básicos.

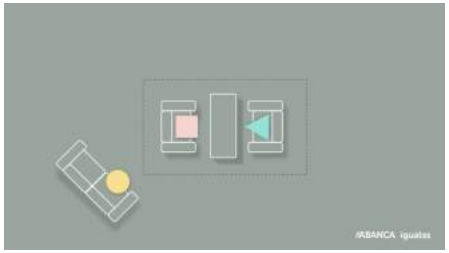
Nos aprovechamos de los estereotipos que tenemos asociados inconscientemente a ellos para usarlos como recurso de “engaño” o generador de conciencia:

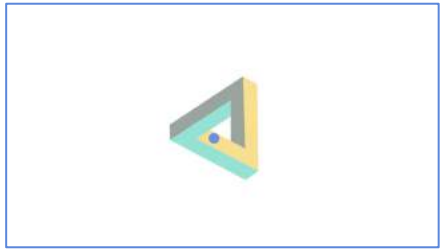
Si estamos hablando de un cuadrado azul para representar la historia de un sargento que deja a sus hijos al cuidado de su pareja... ¿Estamos esperando que se trate de un hombre, cierto?

Pues no, es la historia de Lourdes Ramírez, en misión especial para las Naciones Unidas...

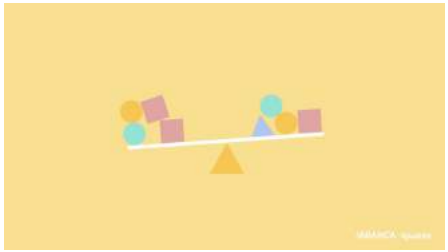
De esta manera, vamos haciendo clicks de conciencia gracias al efecto inesperado que provocan nuestros estereotipos inconscientes enfrentados a historias contrarias, diferentes, por venir.

Además, las figuras geométricas son un recurso facilitador para la representación de conceptos complejos, de una manera cercana y amigable.









Personajes al cubo



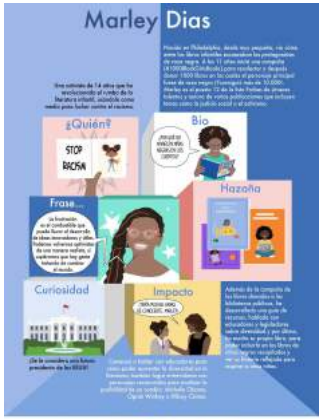
Infografías de personajes referentes con respecto a la diversidad de género, racial, funcional:

- Quién es
- Micro biografía
- Frase
- Hazaña
- Impacto
- Curiosidad inspiradora

Temática	Referente
Diversidad de género	Malala Yousafzai
Diversidad Funcional	Teresa Perales
Diversidad racial/generacional	Marley Días
Diversidad racial	Rigoberta Menchú

Personajes al cubo









Todas las actividades tienen 3 partes:

FASE I. Sensibilización / Desaprendizaje:

1. **Invitación:** Se envía un gancho creativo cuyo objetivo es “desvelar” de una forma inesperada un sesgo relacionado con el tema de la actividad. Puede ser un reto, una pregunta, un juego... del que se da el feedback durante la sesión de trabajo en grupo. Crea curiosidad y predispone al aprendizaje.

FASE II. Soluciones / Compromiso

2. **Experimentación:** con conceptos, herramientas y recursos para aplicar personal y profesionalmente.

FASE III. Recomendaciones / Comunidad

3. Evaluación, retroalimentación e impacto.

La historia que no tenía final // Colectivo: Talento I



"Una historia ideal sobre talento". Creado con el propio talento de ABANCA.

A través de la inteligencia colectiva y el involucramiento personal, se fue tomando conciencia sobre las barreras y sobre todo, de las soluciones, creando al final de todo, como conclusión: la historia ideal del Talento diverso e inclusivo.

Objetivo: Autoliderazgo y Desarrollo de habilidades técnicas.
Acción: Crear un “guión” sobre una historia ficticia con una Directora de Cine real* para desvelar sesgos limitantes.
*Juana Macías. Ganadora de un premio Goya y nominada a mejor ópera prima, +50 premios nacionales e internacionales. Autora de “24 palabras por segundo”.

FASE I. La persona recibe una invitación al estilo entrada de cine con una tarjeta y un código QR que lleva al vídeo con Juana Macías invitando a colaborar en la escritura de una historia ficticia -creada ex profeso con la Unidad de género y guionistas profesionales- a través de un formulario estilo “Elige tu propia aventura”. Se envía la respuesta con los giros de la historia elegidos por cada profesional.

FASE II. Juana Macías comparte con el colectivo la historia que se ha creado en base a las votaciones recibidas. Comenta acerca de los sesgos a tratar a modo de introducción.

FASE III. Trabajo presencial en equipo con experta en liderazgo incluyente. y arranque del programa de Talento

Match to Mars // Colectivo: Selección y Contratación



9 de cada 10 procesos de selección de personal aplican sesgos perjudiciales para las empresas. Los y las responsables de la selección y contratación de talento tienen poca información y tiempo para tomar una decisión. Para que este proceso favorezca la diversidad, mejorando los resultados a favor de todas las personas, los y las profesionales vivieron la experiencia "Es un match, ¡contratad@!"

Objetivo: Eliminar sesgos que puedan existir y conseguir no anticiparse a tomar una decisión por cuestiones de género, origen, orientación sexual o circunstancias familiares.
Acción: plataforma estilo Match de encuentros para que el o la profesional pueda elegir quién entra en un reto.

FASE I. Se recibe el link a una plataforma con tarjetas con distintos perfiles para seleccionar.
El profesional debe deslizar a la izquierda o derecha para aprobar o rechazar a los perfiles. La información que se muestra es limitada y refleja el potencial del candidato pero no sus logros ya obtenidos y comprobables. Se suma una fotografía poco favorecedora en la que se resaltan motivos de sesgos: edadismo, racialidad, cultura, titulación, género. No se especifica el número de personas a elegir y se tiene que justificar el por qué de las elecciones.

FASE II. El profesional después de justificar el por qué sí o no de su elección descubre que todos los candidatos son válidos, pues son referentes en sus áreas que ya han logrado un reto parecido.

FASE III. Jornada de trabajo.

Una decisión natural // Colectivo: Managers



Objetivo: La gestión de equipos se trata sobre todo de elegir. Se tienen que tomar decisiones todo el tiempo, que aunque parecen objetivas, siempre hay detrás una carga personal de emociones, prejuicios y sesgos, ¿somos conscientes de esto?
Diversidad y KPI´s de negocio, barreras, sesgos, actitudes, herramientas para la inclusión.
Acción: Envío de una pregunta "detonante".
La gestión de equipos se trata sobre todo de elegir. Se tienen que tomar decisiones todo el tiempo, que aunque parecen objetivas, siempre hay detrás una carga personal de emociones, prejuicios y sesgos, ¿somos conscientes de esto?

FASE I. La persona recibe una sola pregunta:
¿Qué matarías antes, una cucaracha o una mariposa?
Aparentemente es obvia, y cuya respuesta incluso es automática, pero que pasado el primer impacto, resuena en nuestro interior. Está enmarcada en un universo inesperado en el contexto laboral: La naturaleza. La gran metáfora del liderazgo.

FASE II. Workshop sobre liderazgo incluyente: Merce Brey +Diversity

FASE III. Envío de infografía con puntos claves sobre el contenido del Muro del conocimiento co-creado durante las jornadas de trabajo presenciales.

Un equipo con magia // Colectivo: Talento II



Un equipo solo funciona si cada persona hace su magia, por eso, en esta acción el Colectivo de Talento tuvo que elegir a quién dar el reconocimiento del éxito de una misión enmarcada en una película en la que no siempre se reconoce el trabajo en equipo: **Harry Potter.**

FASE I. A través de una experiencia digital, se seleccionaron escenas de la reconocida película, para que cada persona pudiera reflexionar sobre la importancia de todos los miembros del famoso equipo: **Harry, Hermione y Ron.**

FASE II. Workshop sobre liderazgo incluyente, empoderamiento y trabajo en equipo.

FASE III. Seguimiento, resultados y arranque

Estructura formativa del Programa Talento

Módulo	Tema	Duración	Modalidad
La visión	Nuevos modelos de negocio	4 Horas	online
	Planificación de la estrategia de negocio	4 Horas	Presencial
La función	Excelencia comercial	4 Horas	online
	Inteligencia de clientes	4 Horas	online
El talento	Autoconocimiento y Autoliderazgo	8 Horas	Presencial
	Negociación y Gestión de conflictos	8 Horas	Presencial
	Presentaciones de alto impacto	8 Horas	Presencial
El reto	Taller Design Thinking	4 Horas	Presencial
	Taller Lean Canvas	5 Horas	online
	Taller MVP	5 Horas	online
	Taller Pitch	4 Horas	Presencial
	Cierre Reto	2 Horas	online
		60 Horas	

Año 1. Resumen

A quién va dirigido	General	Portal: Personajes al cubo	Colectivo Talento	Colectivo Selección y contratación	Colectivo Managers	Consejo de Administración y Comité de Dirección
Comunicación	11 publicaciones en portal interno dinamizando e informando sobre cada iniciativa.					
Contenido formativo	11 episodios micro e -learning con temáticas según normativa RD 902/20. Personajes al cubo con referentes a seguir. Conferencias sobre Inclusión y nuevas masculinidades **+700 pulseras entregadas**, prueba de finalización y compromiso. Y **2.319 participaciones** en los distintos contenidos del programa					
Acciones			La historia que no tenía final	Match to Mars	Una decisión Natural	
			Descubre tu magia			
			Club			

//ABANCA igualəs

AÑO 2

Escalera de evolución de la equidad

Equidad, trato de independiente de sus condiciones recibe las mismas oportunidades

Soy consciente y además me impactó, empiezo a hacer acciones para cambiar.

Me hago consciente que existe otra forma de relacionarnos. Tomo conciencia pero no hago nada

Soy inconsciente e inactiva (no tengo conciencia ni hago nada para mejorarlo).

Formación

Para que un proceso de transformación suceda tenemos que pasar por varias fases, primero está la del **descubrimiento,** en la que nos damos cuenta de las actitudes, pensamientos, costumbres que limitan la realidad que nos circunda.
Este es el año 2022 en el que nos dedicamos a **Desaprender,** con iniciativas enfocadas a la autoconciencia, crítica y creación de nuevos pilares de conocimiento colectivo.

Una vez que nos damos cuenta de ello y abrimos la mente es el momento de **cambiar** nuestra propia realidad. No se pretende dar un vuelco que la ponga de revés, pues depende de muchos factores como las circunstancias, los procesos, las personas que nos rodean. Lo que buscamos aquí es ir incorporando cambios poco a poco, a la historias de siempre darles un giro, cambiar su dirección.

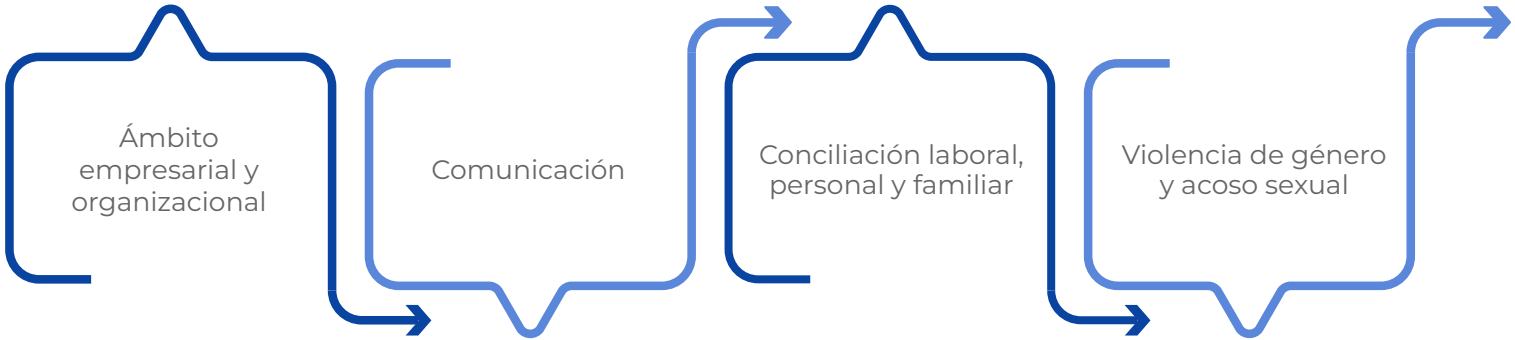
El año 2023 corresponde a **Desmontar el cuento.** La fase en la que le damos una vuelta a lo que hasta ahora consideramos como normal, lo que siempre se ha hecho así, para crear nuevas posibilidades reales. Evolucionar incorporando pequeños gestos en lo cotidiano.

Damos un giro a nuestra realidad a través de hábitos y conocimientos.
Ya hemos hecho una toma de conciencia de los conceptos y comportamientos "arraigados" y que tenemos normalizados para cambiarlos. No empezamos de cero, ahora necesitamos tocar todos los círculos que nos rodean para cambiarlos desde ese nuevo punto de vista (personal, profesional, familiar, social).
Por eso, daremos seguimiento a los temas de los que hemos hablado el año anterior, pero esta vez con ejemplos más cercanos a nuestra cultura y realidad.

Contenidos

“La diversidad toca todos los puntos vitales, ¿Cómo hacer de esto una fortaleza?”

Ep1: Pitufinas diversas
Ep2: Loba sin escoba
Ep3: Einstein el mariperfecto
Ep4: Nadie ha visto nunca a una sirena
Ep5: A casa a descansar
Ep6: Lara Croft encerrada en una pirámide



Se abordan las distintas áreas en las que la diversidad tiene mayor impacto dentro del contexto de los profesionales de ABANCA.

Premisas de las acciones y contenidos:

1. **Desaprender**: dejar espacio libre en nuestro sistemas de creencias para volver a creer y a partir de ahí poder crear.

2. **Experimentos**: proceso participativo de aprendizaje colectivo) las dinámicas se nutren a partir de las subjetividades de las personas participantes. No se trabaja a partir de una realidad única, sino de diferentes versiones de la misma. Esto ofrece la oportunidad de apropiación personal e identificación con los cambios que se propongan a las personas de ABANCA, al ser ellas mismas quienes identifican desigualdades a partir de sus experiencias vitales dentro y fuera de la organización. Hacerlo de esta manera permite que capten de una forma más cercana y real cómo se construyen las desigualdades de género y la diversidad, en vez de una más distanciada toma de contacto con la teoría de género vía capacitaciones.

3. Compartir los resultados con toda la organización.

Estructura de los episodios



Episodios

Evolucionar incorporando pequeños gestos en lo cotidiano.

Para lograr dar ese giro necesitamos:

- Sorprender a la gente, hacerle dar cuenta de su propia realidad con un recurso out of the box.

- Que tenga el mismo concepto en todas las acciones. Una narrativa en común que potencie la suma de las iniciativas, dé coherencia y congruencia al storytelling.

- Nos permita proyectar situaciones de una forma lateral y desde la distancia, que no hable directamente de nosotros porque entonces reaccionamos con barreras defensivas “esto que pasa ahí, pasa aquí y no te habías dado cuenta”.

Estructura de los episodios (píldoras) y acciones (workshops y conferencias).

El paraguas creativo será las historias que dan forma a nuestra cultura: los cuentos de hadas, pelis, series, canciones.

A eso que nos resulta familiar le daremos una vuelta.

DESMONTANDO EL CUENTO



Si quieres conocer cuáles son los valores que una sociedad quiere que prevalezcan lee sus cuentos infantiles.

No es nuestra intención explorar sus orígenes o historia sino traerlos al ahora para revisitar su narrativa. Vivimos el momento del descubrimiento de nuevas formas de relacionarnos y habitar el mundo.

Cada episodio será una invitación a volver a mirar algo tan cercano y familiar como lo es un cuento, desde esta nueva perspectiva, para que los hallazgos fomenten el sentido crítico, la frescura y la creatividad para encontrar posibilidades nuevas de relacionarnos con las personas y lo que nos rodea.

Episodios



Episodios:
Ep1: Pitufinas diversas
Ep2: Loba sin escoba
Ep3: Einstein el mariperfecto
Ep4: Nadie ha visto nunca a una sirena
Ep5: A casa a descansar
Ep6: Lara Croft encerrada en una pirámide

Estructura:

1. Gancho narrativo (cuento, historia, personajes).
2. Desarrollo de contenido temático.
3. Recomendaciones para profundizar.

Recursos


Sigue desmontando el cuento con:
EL IGUALÓMETRO
//ABANCA igualəs


01 / 01
¿Con qué estás de acuerdo?
Creo que las mujeres son más femeninas con falda.
Maquillarse no es una acción de género.
Es normal que el liderazgo sea competitivo
EL IGUALÓMETRO


El Igualómetro dice:
Tu medidor está en sintonía con la igualdad:
Enhorabuena, tus pensamientos tienden a la igualdad. Para ti las personas están por encima de los estereotipos, has aprendido a tomar con precaución las etiquetas y expectativas asociadas a los roles de género.
FINALIZAR


El Igualómetro dice:
A tu medidor le hacen falta unos ajustes en igualdad:
Maquillarse, vestirse de cierta manera o ser de determinada forma a la hora de trabajar no tendría que suponer una obligación ni determinar la valía de una persona.
PROBAR DE NUEVO


Sigue desmontando el cuento con:
Te dejamos algunos contenidos para que seguir dándole la vuelta al cuento:
• El vídeo de la ONU que quiere acabar con los estereotipos de género
• Muñecas para niñas y robots para niños Un experimento de la BBC sobre los estereotipos de genero
• Socialización roles de género (tarado de vídeos)
• Una fotografía vale más que mil palabras "No puedes ser lo que no puedes ver". Una acción creada por Getty Images, el banco de imágenes más grande del mundo.
//ABANCA igualəs

//ABANCA iguales

COMUNICACIÓN año 2023

Arranque 31 de mayo con entrega a toda la plantilla de totes bag que reflejan las distintas diversidades, acompañadas de marca libros y pegatinas para “tunear” los dispositivos corporativos.

Tote bags


Desmontando el cuento
Y CUASIMODO FUE RECONOCIDO POR SU TALENTO MUSICAL Y NO POR SU JOROBA.
//ABANCA igualəs


Desmontando el cuento
Y 5 LOBITOS TAMBIÉN TUVO EL LOBO
//ABANCA igualəs


Desmontando el cuento
...Y FUERON FELICES Y COCINARON PERDICES
//ABANCA igualəs


Desmontando el cuento
JULIO Y ROMEO
//ABANCA igualəs


Desmontando el cuento
ROMINA Y JULIETA
//ABANCA igualəs


Desmontando el cuento
Y SI NO HUBIERAN SIDO DIFERENTES, NO HABRÍAN LLEGADO A OZ
//ABANCA igualəs


Y SI NO HUBIERAN SIDO DIFERENTES, NO HABRÍAN LLEGADO A OZ
//ABANCA igualəs

Personalización tablets





Marca páginas

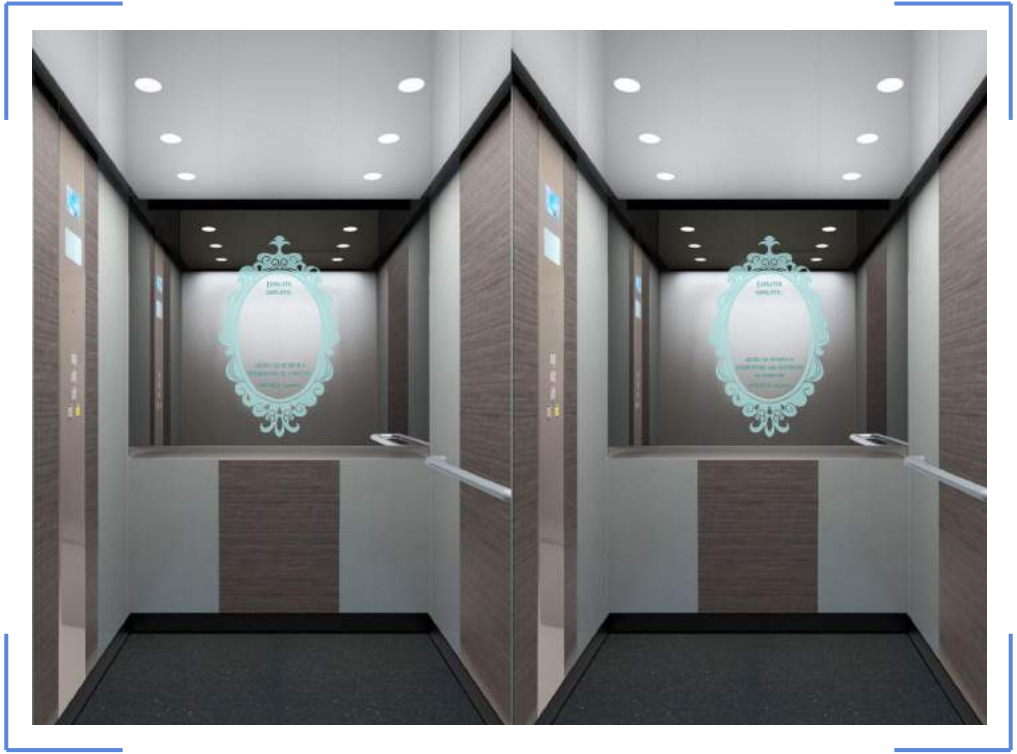




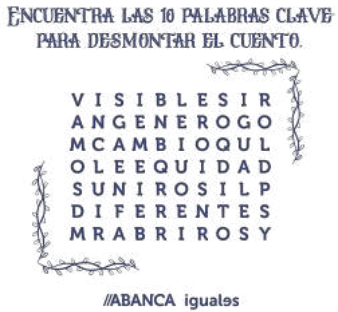
Oficinas


ESPEJITO,
ESPEJITO...
¿QUIÉN SE ATREVE A
DESMONTAR LAS HISTORIAS
DE SIEMPRE?
//ABANCA igualəs


ESPEJITO,
ESPEJITO...
¿QUIÉN SE ATREVE A
DESMONTAR EL CUENTO?
//ABANCA igualəs



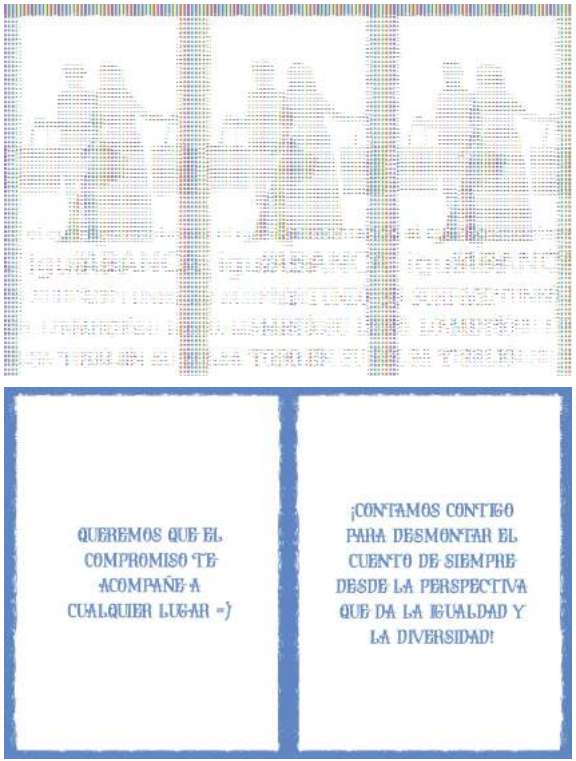
Zonas comunes







Invitación


QUEREMOS QUE EL COMPROMISO TE ACOMPAÑE A CUALQUIER LUGAR =)
¡CONTAMOS CONTIGO PARA DESMONTAR EL CUENTO DE SIEMPRE DESDE LA PERSPECTIVA QUE DA LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD!


"...Y TUNEÓ SU SURFACE. MARCÓ SU LIBRO. LO METIÓ TODO EN SU BOLSA Y SALIÓ A CAMBIAR LA HISTORIA..."
//ABANCA igualəs

Año 2. Resumen

A quién va dirigido	General	Colectivo Talento	Colectivo Selección y contratación	Consejo de Administración y Comité de Dirección
Comunicación	**Lanzamiento:** con entrega a toda la plantilla de tote bags con marcapáginas, pegatinas surface y móvil, invitación Oficinas: Vinilos ascensores y zonas comunes.			
Contenido formativo	Serie 6 episodios micro e -learning sobre 4 temas según normativa RD 902/20 Conferencias y Testimonios de experiencias vitales de referentes de diferentes sectores			
Acciones		La historia que no tenía final	Match to Mars	Una decisión Natural
		Descubre tu magia		
		Club		