

POLITICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD e INCLUSIÓN

La Dirección está comprometida a llevar a cabo una política de igualdad de género, diversidad e inclusión entre hombres y mujeres, generando la igualdad de oportunidades y una implantación real y efectiva en la empresa. El fin de esta Política es garantizar un entorno laboral diverso e inclusivo que, además de responder a principios de justicia social, impulse el desarrollo del negocio y contribuya a la consecución de los objetivos empresariales.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR DIVERSIDAD, EQUIDAD e INCLUSION?

- **Diversidad:** variedad de características, visibles y no visibles, que hacen a las personas distintas, únicas y singulares.
- **Equidad:** Compromiso para que todas las personas reciban un trato justo que les permita acceder a las mismas oportunidades teniendo en cuenta sus diferencias y sus circunstancias.
- **Inclusión:** Fomento de la integración y de la participación activa de todas las personas empleadas, poniendo en valor así las características individuales para que dentro de la organización se sientan reconocidas, valoradas, respetadas y libres de ser quienes son en su contexto laboral.

ALCANCE Y RESPONSABILIDADES:

La Política de diversidad, equidad e inclusión se aplica a todas las actividades de la entidad con independencia de su naturaleza y del lugar donde se desarrollen, así como a todas sus relaciones comerciales y grupos de interés.

NUESTROS COMPROMISOS:

1. Integrar y valorar la riqueza que aporta la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias diferentes de todas las personas vinculadas a la organización.
2. Rechazar de manera expresa cualquier discriminación por razón de género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, orientación sexual, identidad, expresión de género o por cualquier otra condición personal, familiar, económica o social.
3. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y por razón de sexo arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
4. Impulsar la igualdad de oportunidades y la equidad como eje central en las políticas de recursos humanos promoviendo el desarrollo personal y profesional de todas las personas que forman la compañía.
5. Proporcionar medidas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de todas las personas para que puedan desarrollarse tanto a nivel profesional como personal.
6. Extender los compromisos de diversidad y no discriminación a todos los grupos de interés, especialmente a proveedores y contratistas, a través de la integración de la diversidad en los procesos de compras, reconociendo el esfuerzo de aquellas organizaciones que promuevan la diversidad y la inclusión.
7. Promover un lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista ni discriminatoria hacia las personas por, entre otras cuestiones, su nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

Nuestra Empresa, por sus recursos humanos y materiales, su nivel tecnológico, sus características económicas, su proyección de futuro y la actividad a la que nos dedicamos, es propicia para implantar una política en esta materia, aprovechando esta oportunidad para cambiar anteriores tendencias que en su origen hayan podido hacer que determinadas áreas hayan estado nutridas, casi exclusivamente, por hombres y que los departamentos que se han conformado por mujeres hayan sido más específicos.

Para llevar a cabo este cometido, hace años se conformó un equipo de trabajo, la **Comisión de Igualdad**, integrado tanto por representantes de la Dirección de empresa, como por representantes de los trabajadores y personal que integra el Departamento de RRHH. Este grupo se encargó de la elaboración de un diagnóstico inicial, su análisis y estudio, que dio como fruto la elaboración en 2011 de un Plan de Igualdad conteniendo un aserie de medidas de actuación que han venido aplicándose desde entonces con resultados diversos.

Debido al reciente cambio de normativa relativa a la igualdad con la inclusión de la diversidad y la inclusión, la empresa retomó los trabajos de la Comisión, incorporando nuevos miembros para la revisión del Plan, y la confección del Registro salarial, la preparación de la Auditoría salarial y la nueva valoración de puestos de acuerdo a la reforma legal.

Dicha Comisión culminó sus trabajos con la elaboración del PLAN DE IGUALDAD 2024-2027, que es el marco de trabajo actual.

La implantación de los criterios de igualdad de género, diversidad e inclusión se impulsan mediante una serie de acciones positivas, el desarrollo de una formación que facilite el acceso a todo tipo de ocupaciones, de forma libre y voluntaria y una gestión basada en criterios de valoración de capacidades, desempeño, esfuerzo, búsqueda de alineamiento con los objetivos de la Empresa y que no tenga en cuenta la condición de hombre o mujer.

Entendiendo que, a través del desarrollo de este plan de igualdad de género en la empresa conseguimos beneficios y logros, tanto para la empresa como para los propios trabajadores, la Dirección solicitará permanentemente la colaboración y el compromiso de todos para alcanzar el éxito en esta materia, todo ello dentro del más absoluto respeto a la normativa vigente.

Javier Egido
Director General