



POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

VALORES QUE REFLEJAN NUESTRA CULTURA CORPORATIVA





Índice

1. OBJETO	04
2. ALCANCE	04
3. CONTENIDO	04
3.1. Principios básicos de actuación en relación con la diversidad e inclusión.	04
3.2. Principios básicos de actuación de prevención del acoso y la discriminación.	05
3.3. Definiciones.	05
3.4. Incumplimiento.	06
4. REVISIÓN	06

1. Objeto

ALDESA y sus Sociedades (en adelante ALDESA o la “Compañía”), entienden y promueven la diversidad como una ventaja competitiva y la igualdad e inclusión como responsabilidades clave en su modelo de gestión de personas que, a su vez, son condiciones esenciales para la defensa de los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

Además, su presencia internacional en diversos entornos implica la existencia de diferentes realidades culturales, sociales y demográficas entre personas con distintas necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos. Por tanto, la finalidad de esta Política es conseguir un entorno laboral justo y respetuoso a través del establecimiento de medidas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y el fomento de la inclusión y la diversidad en las plantillas.

Fomentar aquellas medidas que contribuyan a la erradicación de comportamientos contrarios a los valores de la compañía y a su cultura basada en la ética, todo ello de conformidad con la legislación vigente de cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en estos ámbitos.

2. Alcance

Esta Política es de aplicación a la totalidad de la plantilla, personal de alta dirección y quienes conforman los órganos de administración de ALDESA y las sociedades (en adelante, ALDESA o la Compañía), tanto nacionales como internacionales, en las que exista el control por parte de la Dirección de ALDESA. En caso de no tener el control por parte de la Dirección de ALDESA será de aplicación cuando así sea decidido por el Consejo de Administración de la sociedad.

Es de aplicación a todas las personas que integran ALDESA y es su responsabilidad actuar de un modo profesional y proteger la reputación de la Compañía.

Esta política es de aplicación también a toda la actividad empresarial de la Compañía, así como a todas sus relaciones comerciales, promoviendo que sus grupos de interés, incluidos proveedores, contratistas, clientes y socios apliquen estos principios de diversidad e inclusión.

3. Contenido

3.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La Compañía cuenta con espacios de trabajo igualitarios, tolerantes y de respeto, y reconoce el papel de la empresa como agente social respondiendo al contexto de demanda de mayores cotas de igualdad en la sociedad y, en particular, en el ámbito de la empresa. Para ello, asegura en todo momento el cumplimiento de los requisitos que establecen las leyes aplicables sobre Diversidad e Inclusión en los países en los que opera, garantizando la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio de las personas asumiendo y promoviendo la Dirección de la Compañía los siguientes principios y puntos de compromiso:

- Seguir las mejores prácticas internacionales para contribuir a lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, concretamente en el nº 5 para la Igualdad de Género, nº 8 Trabajo decente y crecimiento económico y en el nº 10 Reducción de las Desigualdades.
- Respeto a las personas: la Compañía promueve y reconoce la contribución del conocimiento, experiencia y habilidades de las personas que forman parte de la compañía, independientemente de sus circunstancias personales o sociales, de forma que sean respetadas y valoradas, posibilitando que puedan alcanzar todo su potencial. Por ello, se compromete a mantener un entorno basado en el respeto y el trato digno con una actitud de no tolerancia ante el acoso en todas sus formas u otras prácticas discriminatorias.
- Proporcionar ambientes de trabajo seguros donde no se tolere ningún tipo de conducta abusiva, hostil u ofensiva, ni de discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia, ideología, religión, origen social, discapacidad, nacionalidad, edad o circunstancia de cualquier otra índole entre cualquiera de las personas que integran la Compañía independientemente del rango o cualificación que se posea.
- Reconocimiento basado en la igualdad efectiva: La Compañía fomenta el uso de criterios objetivos de reconocimiento de las capacidades personales y del mérito profesional que aseguren la equidad.
- Integrar la gestión de esta Política en todas las actividades

de la empresa de forma transversal y a través de los principales procesos de recursos humanos: selección, contratación, formación, retribución, promoción y conciliación, haciendo que se desarrollen sobre criterios de mérito y capacidad siendo siempre valorados de forma objetiva y respetando el principio de igualdad de oportunidades.

- Avanzar en la construcción de una plantilla donde todas las personas participen de los mismos espacios, incluidos aquellos donde se toman decisiones, favoreciendo la promoción a todos los niveles jerárquicos en igualdad de condiciones.
- Fomentar medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional, dentro de un marco de competitividad empresarial, adaptándose en lo posible a las situaciones y circunstancias personales y familiares de sus profesionales.
- Incentivar la convivencia y el intercambio de conocimiento entre las personas de diferentes edades viéndolo como una fuente de enriquecimiento donde la experiencia se alimenta de la innovación y viceversa.
- Mantener el compromiso de mejora continua en igualdad, dotando de los medios materiales y humanos necesarios.
- Estimular la participación de las personas trabajadoras de la Compañía en el desarrollo de esta Política mediante acciones de concienciación y formación de forma que adopten estos compromisos y sean responsables de aplicar en su ámbito laboral las medidas necesarias para velar por su cumplimiento.
- Favorecer la participación y comunicación con los responsables legales, manteniendo los canales de información y colaboración establecidos con este objeto.
- Trasladar a sus grupos de interés estos principios sobre Igualdad y Diversidad, favoreciendo la contratación y colaboración con aquellas empresas que lo compartan.

3.2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

La Compañía tiene un firme compromiso de prevenir y combatir el acoso y la discriminación y para ello adoptará las siguientes medidas:

- Fomentar una cultura preventiva de cualquier manifestación de violencia laboral, intimidación y acoso en todas sus formas, mediante la realización de acciones de divulgación, concienciación y formación desarrolladas con la suficiente periodicidad para garantizar la actualización de conocimientos en este ámbito.
- Fomentar que los altos cargos y mandos intermedios, en el ámbito de sus responsabilidades, actúen de forma ejemplar, promocionando un entorno de trabajo respetuoso y saludable.
- Tolerancia cero ante cualquier conducta que constituya intimidación o acoso.
- Poner en práctica soluciones y medidas para salvaguardar el bienestar de las personas afectadas por estos comportamientos, garantizando la no existencia de represalias.
- Apoyar a las víctimas de violencia de género aplicando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Adoptar las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario que se estimen pertinentes.

3.3 DEFINICIONES

- **Acoso.** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como "Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta".



- **Discriminación** es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.
- **Diversidad** es el conjunto de características, visibles y no visibles, que hacen a las personas únicas y singulares, es decir, la riqueza que cada persona aporta gracias a su variedad.
- **Equidad** implica un trato diferenciado en cuanto a situaciones específicas, siempre con el fin de lograr igualdad en el ejercicio de derechos.
- **Igualdad** supone que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de cualquier condición particular.
- **Inclusión** es el reconocimiento y la apreciación de las diferentes perspectivas que puede aportar cada individuo, generando oportunidades para que todas puedan desplegar su máximo potencial y fomentando, asimismo, un sentimiento de pertenencia que hace que se sientan valoradas y parte de un grupo o comunidad.
- **Violencia de género** es un tipo de violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

3.4. INCUMPLIMIENTO

Para la consecución de los objetivos establecidos en esta Política, ALDESA cuenta, por un lado, con las normas establecidas por el Comité de Cumplimiento Normativo y el Sistema de Control Interno y, por otro, con la Dirección de Personas y Cultura que se ocupa de la implantación, el seguimiento y verificación del cumplimiento de esta Política.

Cualquier incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Política o de la legislación aplicable podría tener graves consecuencias para la Compañía, su plantilla y altos cargos. El cumplimiento de esta política y su incumplimiento será considerado como una infracción por parte de la Compañía y, en caso de demostrarse el incumplimiento, la Dirección de Personas y Cultura adoptará las medidas disciplinarias oportunas en función de la gravedad del incumplimiento y de conformidad con la legislación aplicable y los procedimientos sancionadores establecidos en los convenios colectivos, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir el infractor.

4. Revisión

La presente Política, será objeto de revisión y mejora continua, especialmente cuando las circunstancias normativas, sociales, empresariales o de cualquier otra índole así lo requieran.





Chile

Colombia

Dinamarca

Eslovaquia

España

Guatemala

Hungría

India

México

Noruega

Perú

Polonia

Portugal

Rumanía

Uruguay



www.aldesa.es

Código de la normativa: POL-CORP-PYC-01

Versión de la revisión: 0

Fecha: 22 de octubre de 2024