

POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La Dirección de Cuarta Esfera tiene la responsabilidad de determinar la estrategia y las líneas de política general de la Sociedad, diseñar, aprobar y actualizar políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la conducta de la Sociedad. Consciente de su compromiso con el equipo humano como principal activo estratégico y clave de su éxito empresarial y de conformidad con los objetivos de desarrollo sostenibles de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Dirección de Cuarta Esfera aprueba esta Política de igualdad, diversidad e inclusión.

La finalidad de esta Política es lograr un buen entorno que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de los trabajadores dentro de la empresa, apostando por un modelo de gestión comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida de sus asalariados, todo ello de conformidad con la legislación vigente, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en estos ámbitos.

La igualdad de oportunidades constituye uno de los pilares fundamentales del progreso profesional y su desarrollo implica un trato equitativo para impulsar el progreso personal y profesional de cada individuo dentro de la organización.

La diversidad, es el conjunto de peculiaridades que hacen a las personas singulares y únicas, es decir el capital que cada persona aporta gracias a su variedad.

La inclusión, es valorar las diferencias entre los individuos y generar oportunidades para que todos puedan desplegar su máximo potencial. Este concepto precisa el desarrollo de los medios, procesos y una cultura respetuosa con las particularidades de cada persona, favoreciendo la inserción dentro de la organización.

Principios básicos de actuación en relación con la igualdad de oportunidades

Para la consecución de los propósitos y compromisos señalados en materia de igualdad de oportunidades, la Dirección de Cuarta Esfera promueve los siguientes principios de actuación que deben presidir el desarrollo de sus relaciones laborales:

a) Garantizar la calidad del empleo y promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con salarios justos y cometidos que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

b) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, cuyo cumplimiento es uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, que conlleva el compromiso de practica equitativa que impulse la progresión personal y profesional de cada individuo en los siguientes ámbitos:

- Promoción, desarrollo profesional y retribución: valorar los conocimientos y habilidades necesarios para llevar a cabo el trabajo, a través de evaluación de objetivos y desempeño.*
- En la consecución de objetivos, como en la valoración del desempeño y en su caso del incremento salarial se considerarán criterios de igualdad de oportunidades, de no discriminación y de respeto a la diversidad. Por ello se promoverá un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional de cada técnico, de forma que se reconozcan los conocimientos y habilidades necesarias para el ejercicio de su trabajo, la aportación de cada profesional a la creación de valor, así como la dedicación y responsabilidad en el desempeño de sus funciones.*
- Selección: elegir a los mejores profesionales por medio de herramientas y sistemas de selección basados en los conocimientos y las capacidades de los candidatos.*
- Contratación: no establecer diferencias salariales de carácter discriminatorio y asegurar una buena integración del profesional a la empresa, grupo y puesto de trabajo.*
- Formación: asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.*
- Apoyo a los profesionales con capacidades diferentes, promoviendo sus aptitudes y capacidades.*
- Comunicación nítida para alentar la innovación y otorgando al profesional la autonomía precisa para el ejercicio de sus funciones y eliminando cualquier actuación contraria a la igualdad de oportunidades.*

c) Promover la igualdad de género dentro de la empresa, cumpliendo con la legislación en vigor y siguiendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la (ONU) en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, por lo cual es propósito de la dirección de:

- Reforzar el compromiso con la igualdad de género en la organización, así como en la sociedad en general.*
- Garantizar el principio de igualdad de oportunidad en el desarrollo profesional, impidiendo los obstáculos que puedan detener o limitar la carrera por razón de género.*
- Analizar medidas para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso del género menos representado a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.*
- Potenciar medios de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos presente, con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en los que su representación sea insuficiente.*
- Procurar una representación equitativa de género en los diferentes niveles de la organización, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión.*

- Organizar las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todos los profesionales para favorecer esa igualdad de género, eliminando todas las discriminaciones por motivo de género.
- Proteger la gestación, el parto y el postparto como situaciones específicas del colectivo profesional femenino, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional.
- En la lucha contra la violencia de género la Dirección, respalda la legislación vigente y todas las medidas que pueda acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.

d) Respetar en el establecimiento de las condiciones de trabajo, el principio de igualdad de condiciones laborales para los trabajos que representan una misma exigencia y un mismo valor.

e) Excluir los prejuicios que puedan existir respecto a personas cuya condición social, cultural o educativa no respondan a estereotipos habituales de referencia y que condicionen arbitrariamente el progreso profesional basado en el mérito y la capacidad de las personas.

f) Velar por que los procesos relacionados con la selección, contratación, gestión de las relaciones laborales, formación y promoción de los profesionales esté presidido por el principio de igualdad de oportunidades para cualquier técnico.

Principios básicos de actuación en relación con la diversidad y con la promoción de la inclusión

Para la consecución de los propósitos y compromisos en relación con la diversidad y la promoción de la inclusión, la Dirección establece los siguientes principios de actuación que deben presidir el desarrollo de sus relaciones laborales:

a) Garantizar la no discriminación entre sus profesionales por condiciones o circunstancias merecedoras de protección.

b) Promover que todos los profesionales de la organización aporten sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de cualquier condición o circunstancia personal o social.

c) Fomentar un sentido de inclusión para que todo profesional se considere parte del proyecto empresarial. Con ello se pretende que los valores, principios y objetivos de la empresa sean asumidos como propios por cada integrante de la organización y que su contribución a ellos se perciba como factor esencial al desarrollo profesional y personal.

d) Considerar la convivencia de diversas generaciones como una fuente de progreso continuo, por sus capacidades y enfoques diversos, tanto para los profesionales como para el conjunto de la empresa.

e) Tomar en consideración que determinadas limitaciones en capacidades físicas o intelectuales puedan ser un obstáculo para el desarrollo de algunas tareas, representan por el contrario, un valor añadido significativo en otros ámbitos. En todo caso, no identificar tales circunstancias como obstáculos para la debida integración en el trabajo.

f) Considerar que las contrataciones de personas con distinto origen, raza o etnia representa una fuente de progreso y enriquecimiento permanente para la empresa y la sociedad en general.

g) Garantizar que los procesos de selección y contratación se asienten sobre criterios neutros, pautas de mérito y capacidad, al mismo tiempo fomentar la inclusión de los colectivos con menor facilidad de acceso al mercado laboral.

h) Atender con las convenientes medidas de integración, las situaciones de personas solteras, casadas, pareja de hecho, divorciadas, separadas, en viudedad, en convivencia con una pluralidad de personas, con o sin hijos, y con otras circunstancias familiares y afectivas particulares.

i) Asegurar que las decisiones en materia de promoción profesional, así como de desarrollo profesional, se fundamenten en criterios equitativos.

j) Desde la perspectiva de la aceptación de la diversidad y del rechazo a la discriminación, facilitar la formación de cada profesional para el adecuado desarrollo de su trabajo con independencia del colectivo al que pertenezca.

k) Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación laboral, interna o externa, y erradicar, en todo caso, el empleo de lenguaje discriminatorio.

l) Preservar un ambiente libre de acoso laboral, especialmente el que tenga como intencionalidad o fundamento la discriminación directa o indirecta, asegurando la instauración de canales de denuncia ágiles y eficaces.

m) Con relación al respeto de los derechos humanos, garantizar los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa internacional, a efectos de preservar la opción de cada persona en su relación con las organizaciones sindicales y la actuación de estas en la defensa de sus legítimos intereses.

Presidente: Luc Benhamou



Fecha: 31-01-2023

