

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

10 de diciembre de 2024

Índice del Documento

| | |
|--|---|
| 1. FINALIDAD | 3 |
| 2. AMBITO DE APLICACIÓN..... | 4 |
| 3. DEFINICIONES | 5 |
| 4. PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES..... | 6 |
| 5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN | 7 |
| 6. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN | 8 |
| 7. INSTRUMENTOS..... | 9 |

1. FINALIDAD

La finalidad de esta Política es lograr un entorno laboral justo y respetuoso a través del establecimiento de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, que impulsen la diversidad y la inclusión de los empleados de la empresa, así como aquellas 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 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.

La gestión de la diversidad y el fomento de la inclusión son elementos clave de la estrategia empresarial de MONCISA Canarias S. A.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política es de aplicación a toda la empresa así como las partes interesadas.

3. DEFINICIONES

Acoso se define como una conducta no deseada, verbal o física, de carácter moral o sexual, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para dicha persona. Algunos ejemplos no exhaustivos de conductas que se consideran acoso son suplantaciones despectivas de una persona, insinuaciones sexuales, la imitación de los efectos de una discapacidad, comentarios despectivos, gestos o imágenes racistas, de carácter vejatorio u ofensivo, la utilización de un lenguaje de naturaleza homófoba, transfóbica o bifóbica, así como las burlas sobre la religión o las creencias de alguien.

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 todos 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.

4. PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En materia de igualdad de oportunidades, se asumen y promueven los siguientes principios básicos de actuación que deben presidir el desarrollo de las relaciones laborales de la Empresa.

- a. garantizar la no discriminación entre sus profesionales y el posicionamiento contrario a cualquier conducta o práctica asociada a prejuicios por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, de salud, género, orientación sexual, identidad y expresión de género o cualquier otra condición o característica de una persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo;
- b. garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con salarios justos y contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales;
- c. garantizar los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa vigente 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;
- d. atraer y elegir a los mejores profesionales por medio de herramientas y sistemas de selección basados en los conocimientos y las capacidades de los candidatos;
- e. asegurar una adecuada integración del profesional en su grupo de trabajo estableciendo condiciones retributivas equitativas según puesto de trabajo;
- f. homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo;
- g. asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo;
- h. utilización de criterios neutros y objetivos relacionados con el mérito, la capacidad y el desempeño para valorar, reconocer y retribuir a sus profesionales;
- i. velar por que los sistemas de inteligencia artificial empleados en los procesos relacionados con la selección, la contratación, la gestión de las relaciones laborales, la formación y la promoción de los profesionales se desarrollen y se utilicen de forma que promuevan la igualdad al tiempo que eliminen los sesgos con efecto discriminatorio y prejuicios injustos, y permitan una trazabilidad y una transparencia adecuadas, garantizando que los usuarios sean conscientes y de que se comunican o interactúan con un sistema de inteligencia artificial.

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

Para impulsar la diversidad y la inclusión, entendidas como un valor organizativo y un diferencial competitivo, MONCISA adoptará las siguientes medidas:

- a. promover una cultura organizativa y procesos de gestión que permitan que todos los profesionales de la empresa puedan aportar sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de cualesquiera condiciones o circunstancias personales o sociales;
- b. reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad, especialmente con la de género, tanto en su respectiva organización como en las comunidades en las que están presentes y fomentar la sensibilización sobre esta materia en los dos ámbitos;
- c. procurar una representación equilibrada de género en los diferentes departamentos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de la empresa;
- d. proponer medidas de acción positiva y de reconocimiento que contribuyan a corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso y la progresión del género menos representado
- e. proteger la gestación, el parto y el postparto como situaciones específicas del colectivo femenino, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional, así como incentivar el ejercicio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres;
- f. promover la accesibilidad física y tecnológica y apoyar a los profesionales con discapacidad, impulsando su ocupación efectiva;
- g. reconocer que el carácter internacional de las personas que integran la plantilla de la Empresa (MONCISA) y que la contribución que realizan las personas de distintos orígenes, razas o etnias representan una fuente de enriquecimiento que se preserva y fomenta;
- h. fomentar una cultura inclusiva, basada en el respeto y en la colaboración;
- i. fomentar la comunicación inclusiva, tanto interna como externamente, de modo que se refleje la diversidad de las personas que forman parte de la Sociedad y de la empresa;

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

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

- a. 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;
- b. fomentar que los líderes, en el ámbito de sus responsabilidades, actúen de forma ejemplar, promocionando un entorno de trabajo respetuoso y saludable;
- c. tolerancia cero ante cualquier conducta que constituya intimidación o acoso;
- d. poner en práctica soluciones y medidas para salvaguardar el bienestar de las personas afectadas por estos comportamientos, garantizando la no existencia de represalias; y
- e. adoptar las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario que se estimen pertinentes.

7. INSTRUMENTOS

Para la consecución de los objetivos establecidos en esta Política, MONCISA cuenta, con el canal de denuncias de la empresa y, por otro, con la Dirección de la empresa, que se ocupa de la implantación, el seguimiento y verificación del cumplimiento de esta Política. Así mismo será de aplicación el mismo procedimiento recogido en el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

* * *

Esta *Política* fue aprobada por la Dirección de la empresa el 10 de diciembre de 2024.