

	<u>DOCUMENTO Y POLITICA</u> <u>DE:</u> *PREVENCIÓN. *IGUALDAD DE GENERO. *ACOSO LABORAL.	<u>ELABORADO</u> <u>POR: LUIS</u> <u>MORENO.</u> <u>ÚTIMA</u> <u>REVISIÓN:</u> <u>01-01-2020</u>
---	--	--

La empresa General de Seguridad Integral Europea, S.L. para generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para sus colaboradores promueve un ambiente de trabajo que erradique el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad.

Todos los empleados/as tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Por su parte la empresa se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos/as los/as trabajadores(as) para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los empleados de esta Organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

Los responsables de las distintas áreas que componen esta organización fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los/as trabajadores/as como de relación de estos entre sí.

Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias, así mismo mantendrá la confidencialidad de los casos o específicos o puntuales cuando se formule quejas o reclamos que pudieran tipificarse como conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la empresa

Esta política será publicada y difundida para obtener así su cooperación y participación, con el fin de lograr altos estándares de seguridad productividad y eficiencia en la Empresa, además la empresa informa y facilita el acceso a cualquier trabajador de la empresa de dicho documento pudiendo consultar a los distintos responsables de la empresa sobre el mismo.

Como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad de género forma parte de los valores esenciales de la organización.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en la Política marco de recursos humanos, el Consejo de Administración ha aprobado esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación a través de:

1. La finalidad de esta Política es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Sociedad y de las demás sociedades pertenecientes al grupo cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad y, en particular, la igualdad de género, todo ello respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en este ámbito en el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

2. Principios básicos de actuación Para la consecución de los objetivos señalados, el Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación que deben presidir su actuación en el ámbito de las relaciones laborales:

2.1. Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

2.2. Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.

2.3. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo en los siguientes ámbitos:

1. Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.

2. Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.

3. Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.

4. Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.

5. Apoyo a los profesionales con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.

6. Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

d. Promover la igualdad de género dentro del Grupo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:

1. Reforzar el compromiso del Grupo con la igualdad de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.

2. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de ambos géneros dentro del Grupo, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género.

3. Analizar medidas de acción positiva 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.

4. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos representado con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo, en particular, la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres que fomenten que el Grupo cuente con un número significativo de altas directivas. Política de igualdad de oportunidades y conciliación

5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que ambos géneros participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.

6. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todos los profesionales que trabajan en el Grupo, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.

e. Mantener los compromisos con las instituciones externas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y conservar cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan al Grupo en materia de conciliación e igualdad.

f. Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de ambos géneros, destacando, en particular, las dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.

g. Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.

h. Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad de género para su personal, que cumplan con lo dispuesto en esta Política.

i. Promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con los negocios del Grupo en los que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro.

j. Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.

k. Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

Dicho documento ha sido realizado, explicado y elaborado en colaboración con:

Responsable Empresa: Administrador Gerente.

D. Manuel Guedes Martel.

Fdo:

Responsable RRHH.

Dña: Laura Anton.

Fdo: