

ISPD

# Política de Igualdad

ISPD España

## 1. Introducción

En ISPD España entendemos la empresa, sobre todo, como una aventura humana y social. Nuestro propósito es generar valor y satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés: nuestros clientes/as, la sociedad que nos acoge, el planeta, nuestro accionariado y todo el equipo de profesionales que componen ISPD España. Es por ello por lo que la igualdad efectiva de oportunidades es una de las prioridades dentro del marco de nuestra política general. En este contexto, nuestro objetivo es crear un ambiente de trabajo donde todas las personas sean tratadas con respeto, dignidad y justicia, independientemente de su género, raza, origen étnico, edad, orientación sexual, discapacidad, religión y/o cualquier otra característica protegida por la ley y los derechos humanos.

En este contexto, nuestras principales líneas de trabajo en materia de igualdad e inclusión son las siguientes:

- **Cumplir con las leyes y regulaciones locales:** Asegurar que nuestras políticas y prácticas cumplan con las leyes y regulaciones en materia de igualdad e inclusión del país, con el compromiso de que, en todo caso, no haya discriminación basada en género, raza, origen étnico, edad, orientación sexual, discapacidad, religión u otras características protegidas por la ley y los derechos humanos fundamentales.
- **Implementar planes de igualdad:** Poner en marcha planes de igualdad teniendo en cuenta las particularidades de cada entorno laboral y con la colaboración de los agentes sociales relevantes. Estos planes tendrán como objetivo implementar medidas ordenadas y efectivas para promover la igualdad y la inclusión en la empresa tales como: la revisión de políticas y procesos de selección y promoción, la formación y sensibilización en igualdad e inclusión, la prevención de acoso y seguimiento de la salud con perspectiva de género, etc.
- **Medición de resultados y mejora continua:** Implementar indicadores que nos permitan medir la efectividad de las medidas puestas en marcha buscando la mejora continua; todo ello con la finalidad de crear entornos de trabajo seguros y respetuosos.
- **Colaborar con los agentes sociales:** Reconocemos la importancia de los agentes sociales, como sindicatos y comités de empresa, para promover la igualdad y la inclusión de manera efectiva. Es por ello por lo que trabajaremos en conjunto con el fin de identificar necesidades, evaluar resultados y adaptar nuestras políticas y acciones en consecuencia.

Estas líneas de trabajo reflejan nuestra determinación de promover la igualdad y la inclusión en todas nuestras operaciones, adaptándonos a la realidad del país y fomentando una cultura organizativa que valore la diversidad y respete los derechos de todas las personas.

## Conceptos Clave

El objetivo de este glosario de términos es proporcionar definiciones claras y precisas de los conceptos clave relacionados con nuestra política de igualdad. Este glosario no pretende ser exhaustivo, ya que los términos y definiciones relacionados con la igualdad y la diversidad evolucionan constantemente. Sin embargo, hemos incluido los conceptos esenciales que consideramos relevantes para entender nuestra política y nuestro contexto organizacional.

**Plan de igualdad:** Conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, miembros del colectivo LGTBIQ+, y/o cualquier otros colectivo subrepresentado, y a eliminar la discriminación y barreras sociales. Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y acciones a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de medidas de seguimiento eficaces para evaluar la consecución de los objetivos marcados.

**Igualdad de oportunidades:** Principio que garantiza que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso y desarrollo en el ámbito laboral, sin discriminación por razón de género, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad u otras características personales.

**Diversidad:** Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales y colectivas, como el género, la edad, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras, fomentando la inclusión y la no discriminación.

**No discriminación:** Principio que prohíbe cualquier forma de trato desfavorable o que lleve a la exclusión de una persona o grupo, basado en características personales protegidas por la legislación y los derechos humanos fundamentales tales como el género, la orientación sexual, la raza, la religión, la discapacidad, etc.

**Corresponsabilidad:** Promoción del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, reconociendo y apoyando el ejercicio de los derechos de las personas a conciliar sus responsabilidades profesionales y personales.

**Lenguaje inclusivo:** Uso de un lenguaje inclusivo que evite la discriminación por razón de género, orientación sexual, edad, capacidades y/o raza, etc. promoviendo la igualdad y el respeto hacia todas las personas, sin estereotipos ni roles estereotipados.

**Acoso sexual:** Comportamientos, verbales y/o físicos, de naturaleza sexual que no son deseados por quien lo recibe y que afectan a la dignidad y la integridad de las personas afectadas, generando un ambiente hostil y/o intimidatorio.

**Acoso por razón de género:** Conductas discriminatorias que se basan en el género de una persona y que crean un ambiente laboral desfavorable, excluyente y/o perjudicial para el desarrollo profesional de la persona afectada.

**Acoso por razón de orientación sexual o identidad de género:** Conductas discriminatorias que se basan en la orientación sexual o el género sentido de una persona y que crean un ambiente laboral desfavorable, excluyente y/o perjudicial para el desarrollo profesional de la persona afectada.

**Protocolo de prevención de acoso:** Conjunto de normas y procedimientos establecidos para prevenir, identificar y abordar situaciones de acoso o discriminación, garantizando una respuesta rápida, confidencial, imparcial y efectiva ante cualquier denuncia.

**Investigación imparcial:** Proceso en el que se analiza y verifica de manera objetiva y equitativa las denuncias y/o quejas presentadas, respetando los derechos de todas las partes involucradas y asegurando la justicia y la transparencia en el tratamiento de los casos.

**Entorno laboral seguro y respetuoso:** Ambiente de trabajo donde se promueve el respeto mutuo, la igualdad de trato, la no discriminación y la ausencia de conductas perjudiciales, garantizando la seguridad física y emocional de todas las personas.

## Ámbito de Aplicación

La presente Política de Igualdad e Inclusión se aplica a todos los empleados/as de ISPD España, sin excepción. Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación es global, y buscamos promover un entorno inclusivo en todas nuestras sedes y filiales.

Esta política se implementa en todas las empresas del grupo ISPD, en todos los niveles jerárquicos y departamentos de la organización, abarcando a todos/as los empleados/as, independientemente de su cargo, función y/o ubicación geográfica. Todos los miembros de ISPD España, desde la alta dirección hasta el personal de apoyo, deben cumplir con los principios y valores establecidos en esta política.

Es responsabilidad de todos los líderes y empleados/as de ISPD España familiarizarse y cumplir con los principios y directrices establecidos en esta política. Por su parte, la dirección de la empresa se compromete a brindar los recursos y el apoyo necesarios para implementar y mantener esta política de manera efectiva en toda la región.

## 2. Compromisos

La Política de Igualdad de ISPD España se reafirma a través de la implementación y difusión de las medidas mínimas a aplicar para promover la igualdad, buscando garantizar una experiencia uniforme para todas las personas empleadas, basada en la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Para asegurar la implementación efectiva de esta política de igualdad y diversidad, nos comprometemos a abordar las siguientes áreas clave de actuación:

1. **Planes de Igualdad:** Tenemos implantados planes de igualdad de género y para el colectivo LGTBIQ+, acordados con los agentes sociales, que permiten realizar un diagnóstico periódico de la empresa y de las distintas acciones que se han puesto en marcha para garantizar la igualdad y protección de las personas incluidas en el alcance de los mismos.
2. **Clasificación profesional y condiciones de trabajo:** Tenemos establecido un sistema de clasificación profesional transparente y equitativo, basado en las competencias y el desempeño de cada individuo. Garantizamos la igualdad de oportunidades en el acceso a diferentes niveles y categorías laborales, evitando cualquier forma de discriminación, poniendo especial énfasis en equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el equipo directivo global y local de la región.
3. **Proceso de selección y contratación:** Realizamos nuestros procesos de selección y contratación de manera justa y no discriminatoria, basándonos en las competencias, habilidades y experiencia de los/las candidatos/as y utilizando estrategias y herramientas que evitan los sesgos de género, edad, raza, o cualquier otra característica protegida.
4. **Promoción y desarrollo profesional:** Trabajamos para reducir la infrarrepresentación femenina, principalmente, en los niveles superiores de la organización, implementando políticas y programas de desarrollo que fomenten la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional de todas las personas.
5. **Formación:** Brindamos oportunidades de formación y desarrollo personal y profesional a todos/as los/las empleados/as, sin importar su género u otras características personales y facilitando que la capacitación sea compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral. Promover la capacitación en temas de igualdad, diversidad y conciencia cultural es un objetivo importante para fomentar la sensibilización y el entendimiento mutuo.

6. **Retribución salarial equitativa:** Trabajamos en garantizar una política de retribución salarial equitativa, basada en la contribución y el desempeño de cada empleado/a, sin discriminación de género u otras características personales protegidas.
7. **Ejercicio corresponsable de la conciliación:** Reconocemos la importancia de promover un equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros/as empleados/as. Nos comprometemos a facilitar medidas y políticas que fomenten la conciliación y corresponsabilidad, permitiendo a nuestros/as empleados/as ejercer sus derechos de vida personal y familiar sin comprometer su desarrollo profesional. Esto incluye la promoción de políticas de flexibilidad laboral, el apoyo a la licencia parental y la promoción de un entorno de trabajo inclusivo para todas las personas, independientemente de su género o situación familiar.
8. **Lenguaje inclusivo:** Reconocemos la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todas nuestras comunicaciones internas y externas. Nos comprometemos a promover el uso de un lenguaje que refleje la diversidad y evite estereotipos y/o discriminación. En nuestras políticas, documentos y comunicaciones, nos esforzaremos por utilizar un lenguaje inclusivo y respetuoso, que reconozca y visibilice a todas las personas, independientemente de su género y/o identidad.
9. **Acoso sexual, por razón de género, orientación sexual y/o identidad de género** En ISPD España mantenemos una política de tolerancia cero hacia el acoso sexual por razón de género, orientación sexual o identidad de género, en todas sus formas. Para prevenir y abordar estas conductas hemos implantado Protocolos de actuación ante estas conductas que garanticen la protección del acusado y protocolice la investigación imparcial para esclarecer los hechos.  
  
Nuestro objetivo es asegurar un entorno laboral libre de acoso, donde todos/as los empleados/as se sientan seguros/as, respetados/as y valorados/as.
10. **Salud laboral:** Promovemos un entorno de trabajo seguro y saludable, donde se respeten los derechos y la integridad física y emocional de todas las personas. Realizaremos los análisis de la salud laboral desde una perspectiva de género con el fin de prevenir y abordar cualquier forma de discriminación que afecte a la salud de los/as trabajadores/as.
11. **Violencia de género:** Trabajaremos en distintas iniciativas para brindar apoyo y/o recursos a las personas que puedan verse afectadas por situaciones de violencia de género, asegurando la confidencialidad y la protección de sus derechos.

12. **Indicadores de seguimiento:** Fijamos indicadores que nos permitan evaluar el impacto y progreso de nuestros planes de igualdad a lo largo del tiempo y nos ayuden a establecer metas claras y realistas de mejora continua.

Estos compromisos ponen de manifiesto nuestra firme determinación de ser un referente en materia de igualdad y diversidad, basando nuestra operación en una cultura de respeto, inclusión y equidad, donde cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial.

La presente política fue aprobada por el Country Manager de España el 16 de septiembre de 2024