

Política de diversidad, equidad e inclusión



Pacto Mundial
Red Española



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	4
ALCANCE	4
CONCEPTOS CLAVE	5
PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN	6
COMPROMISO QUE ADQUIERE LA ORGANIZACIÓN CON ESTA POLÍTICA	7
DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	9
SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA	10

Pacto Mundial de la ONU España es el propietario del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente. Este documento incluye contenidos propios de Pacto Mundial de la ONU España.

INTRODUCCIÓN

La Política de diversidad, equidad e inclusión del Pacto Mundial de la ONU España complementa junto al Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y contrario a la libertad sexual e integridad moral, a la Política de Responsabilidad Social de la organización, al Código Ético y de conducta y pretende establecer los principios de actuación que guiarán el desarrollo de su actividad, prestación de servicios y relación con sus grupos de interés. La Política toma como base principal los Diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, y está enmarcada bajo marco legislativo nacional e internacional vigente en materia de igualdad y diversidad.

I. OBJETIVO

La presente Política de diversidad, equidad e inclusión recoge los compromisos y líneas de actuación de Pacto Mundial de la ONU España para crear un entorno laboral justo y respetuoso a través del establecimiento de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades e impulsen la diversidad y la inclusión de las personas trabajadoras y vinculadas con la organización, así como aquellas que contribuyan a la erradicación de comportamientos contrarios a los valores de la organización.

El fin de esta Política es garantizar un entorno laboral seguro y libre de violencia, diverso, equitativo e inclusivo que, además de responder a principios de justicia social, impulse el desarrollo personal y profesional de las personas y contribuya a la consecución de los objetivos de la organización.

El desarrollo de esta política contribuye a cumplir con los siguientes objetivos:

1.

Establecer el compromiso firme de la organización hacia la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

2.

Fomentar la prevención y abordar adecuadamente cuando sea necesario cualquier manifestación de violencia laboral, intimidación y acoso en todas sus formas, cumpliendo con el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y libertad sexual e integridad moral.

3.

Desarrollar la actividad de la organización respetando los principios que la entidad promueve.

4.

Difundir los valores de la organización y el convencimiento sobre los beneficios que tiene la gestión de la diversidad y el fomento de la inclusión a todos sus grupos de interés.

II. ALCANCE

La Política de diversidad, equidad e inclusión se aplica a todas las actividades de la entidad con independencia de su naturaleza y del lugar donde se desarrollen, e implica a todas las personas empleadas de Pacto Mundial de la ONU España y a todas aquellas personas que actúen en su nombre y representación, como pueden ser los miembros de su Comité Ejecutivo.

La Política de diversidad, equidad e inclusión estará disponible para todos los socios, entidades proveedoras, asesoras y demás personas u organizaciones que se relacionen con la organización.

III. CONCEPTOS CLAVE

Los conceptos clave que sustentan esta Política son:

Diversidad:

entendida como la variedad de características, visibles y no visibles, que hacen a las personas distintas, únicas y singulares, es decir, la riqueza que cada persona aporta gracias a su variedad.

Equidad:

referida al esfuerzo para que todas las personas reciban un trato justo que les permita acceder a las mismas oportunidades teniendo en cuenta sus diferencias y sus circunstancias.

Inclusión:

concepto relativo a la participación activa de todas las personas empleadas, poniendo en valor así las características individuales de todas las personas para que dentro de la organización se sientan reconocidas, valoradas, respetadas y libres de ser quienes son. El objetivo de la inclusión es que todas las personas se sientan parte del grupo y puedan desplegar su máximo potencial.

Igualdad:

asegurar que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de cualquier condición particular.

Acoso:

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.

Discriminación:

cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión o identidad de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

Medidas de acción positiva:

se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

IV. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Los principios generales de actuación de la organización están basados en el cumplimiento de las leyes aplicables, así como en las mejores prácticas internacionales, en los Diez Principios del Pacto Mundial y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, estos principios recogen la esencia del resto de políticas y normativas de la organización que serán de aplicación en todas las relaciones que desarrolle la organización. Los principios generales de actuación son los siguientes:

Los Diez Principios del Pacto Mundial

Los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas recogen el compromiso empresarial en Diez Principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción.

De forma especial se tienen en cuenta para esta política el **Principio 6**: “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

La organización se compromete a rechazar de manera expresa cualquier discriminación y posicionamiento o práctica asociada a prejuicios por cualquier condición, característica o circunstancia personal física o social que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.

La organización se compromete a rechazar de manera expresa cualquier discriminación y posicionamiento o práctica asociada a prejuicios por cualquier condición, característica o circunstancia personal física o social que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son junto a los Diez Principios vistos anteriormente, otro pilar fundamental de la organización que marcan sus principios de actuación y orienta el desarrollo de su actividad a alcanzar la máxima contribución de los mismos. Por ello, todas las acciones puestas en marcha por la organización tendrán en cuenta el posible impacto directo e indirecto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en los siguientes Objetivos:

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Igualdad de género, asegurando la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Reducción de las desigualdades, potenciando y promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

El Pacto Mundial de la ONU España apuesta por la transparencia en todas las acciones que desarrolla y, por ello, de forma anual elabora su Informe anual integrado y su estado de información financiera el cual es auditado y está a disposición de todas las partes interesadas. El informe integrado incluye, entre otra información, objetivos e indicadores de diversidad.

La organización mantiene comunicaciones fluidas con todos sus grupos de interés a través de los diferentes canales disponibles y está abierta a ampliar información sobre cualquier cuestión que genere un interés especial o tratar posibles incumplimientos en la materia.



V. COMPROMISO QUE ADQUIERE LA ORGANIZACIÓN CON ESTA POLÍTICA

A continuación, se definen los siguientes compromisos en materia de diversidad, equidad e inclusión:

- **En relación con igualdad de oportunidades y la equidad:**
 - **Impulsar la igualdad de oportunidades y la equidad** como eje central en las políticas de recursos humanos promoviendo el desarrollo personal y profesional de todas las personas que forman parte de la organización, así como en los procesos de selección de personal que se realicen.
 - **Garantizar la calidad del empleo**, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables, con salarios dignos y contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los y las profesionales que trabajan en la organización.
 - **Asegurar una adecuada integración de la persona trabajadora** en su grupo de trabajo estableciendo condiciones retributivas equitativas según puesto de trabajo asegurando así una igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
 - **Fomentar condiciones de trabajo que permitan la conciliación entre la vida personal y laboral** de todas las personas trabajadoras en la organización, así como incentivar el ejercicio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

■ *En relación con la diversidad e inclusión:*

- **Integrar y valorar la riqueza que aporta la diversidad** de conocimientos, habilidades y experiencias diferentes de todas las personas vinculadas a la organización buscando avanzar hacia la construcción de una plantilla y cadena de valor diversa e inclusiva.
- **Impulsar la representación diversa e inclusiva** en los órganos de representación de la asociación.
- **Impulsar la representación, la participación y el liderazgo de las mujeres en la organización** procurando una participación equilibrada de género en los diferentes niveles de toma de decisiones, así como la eliminación de la brecha salarial de género y la implementación de programas e iniciativas que fomenten el desarrollo profesional y personal de las mujeres.
- **Impulsar la representación, la paridad y el liderazgo de la mujer** más allá de la estructura de la propia organización, especialmente en la participación de los diferentes eventos desarrollados, mesas de debate, foros, publicaciones, entre otros.
- **Colaborar en la lucha contra la violencia de género** mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información a las víctimas.
- **Establecer un ambiente de respeto y tolerancia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+**, impulsando medidas de apoyo que contribuyan al bienestar y la inclusión del colectivo.
- **Valorar y potenciar las diferencias culturales** como fuente de valor añadido promoviendo la inclusión del personal mediante la sensibilización y entendimiento intercultural.
- **Fomentar la diversidad generacional** con el objetivo final de combatir los estereotipos, sesgos y actitudes excluyentes que puedan existir respecto a la edad.
- **Incentivar la convivencia y el intercambio de conocimiento** de las distintas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo y de innovación.
- **Valorar el potencial único de todas las personas** aumentando la sensibilización y el conocimiento sobre discapacidad.
- **Colaborar con organizaciones especializadas en inclusión laboral** de personas con discapacidad.
- **Mejorar la accesibilidad de todos los procesos e instalaciones**, así como incorporar criterios de accesibilidad en nuestros productos y servicios.
- **Definir metas concretas en términos de diversidad, equidad e inclusión** para asegurar el cumplimiento de los compromisos establecidos en esta área.
- **Extender en la medida de lo posible los compromisos de diversidad y no discriminación** a todos los grupos de interés, especialmente a entidades proveedoras y contratistas, a través de la integración de la diversidad en los procesos de compras reconociendo el esfuerzo de aquellas organizaciones que promuevan la diversidad y la inclusión.
- **Promover un lenguaje y una comunicación inclusiva**, tanto interna como externamente, de modo que refleje la diversidad de las personas vinculadas con la organización.
- **Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
- **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.
- **Promover, sensibilizar y fomentar el cumplimiento del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso**, sus principios, medidas y soluciones.
- **Fomentar que las personas con equipos a su cargo**, en el ámbito de sus responsabilidades, **actúen de forma ejemplar**, promocionando un entorno de trabajo respetuoso y saludable.

VI. DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

La ética y el diálogo transparente con las partes interesadas es un valor fundamental con el que la organización está plenamente comprometida. Para poder desarrollar este diálogo de forma efectiva disponemos de diferentes canales de comunicación como son:



PÁGINA WEB

La página web de la organización donde se recoge información sobre todas las actividades desarrolladas por la entidad e incluye un buzón de sugerencias donde las partes interesadas puedes solicitar información.



REDES SOCIALES

Diferentes redes sociales como twitter, instagram, youtube, facebook o LinkedIn.



INFORME ANUAL INTEGRADO

Documento que recoge el avance de la organización en materia ASG así como el conjunto de acciones y actividades desarrolladas en el periodo objeto del informe.



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Encuesta anual de satisfacción a entidades adheridas a la iniciativa.



CORREO ELECTRÓNICO

El correo electrónico de la asociación (asociacion@pactomundial.org) disponible en la web corporativa.



TELÉFONO GRATUITO

Teléfono gratuito también disponible en la web corporativa.



EVENTOS Y JORNADAS

A través de los eventos y jornadas, Pacto Mundial de la ONU España brinda la oportunidad a sus grupos de interés de establecer un diálogo fluido.

VII. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA

El Pacto Mundial de la ONU revisará y actualizará, si procede, la presente Política de manera periódica. No obstante, la presente Política será revisada y actualizada siempre que la legislación así lo requiera, o sea necesario para la mejora interna de la organización.

Con el objetivo de supervisar y garantizar el cumplimiento de la Política de diversidad, equidad e inclusión, la dirección ejecutiva será informada periódicamente de cualquier incumplimiento, duda o sugerencia en relación con la presente Política.

El Comité Ejecutivo será informado siempre y cuando la cuestión sea de especial gravedad y no pueda ser resuelta únicamente por parte de la dirección ejecutiva. Todo incumplimiento grave de la presente política será puesto en conocimiento del Comité Ejecutivo en la siguiente reunión periódica del mismo, de manera que se informe del incumplimiento, las medidas correctivas correspondientes y toda la información relevante.

Es importante destacar que la Política se adaptará a cualquier política o documento desarrollado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y será revisada periódicamente con el objetivo de mantener su vigencia.

En relación con la comunicación y publicación de esta política:

Pacto Mundial de la ONU España difundirá la Política interna y externamente mediante:

1.

Los oportunos comunicados periódicos internos para todas las personas trabajadoras.

2.

Haciendo que esté disponible y permanentemente actualizado en la página web corporativa.

3.

La ubicación de la presente Política en el repositorio corporativo.

4.

Impartiendo de forma periódica sesiones de formación y concienciación sobre la materia.





Pacto Mundial
Red Española

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es una iniciativa internacional que promueve implementar Diez Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos y empresa, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Además, cuenta con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado. La Red Española es, desde su creación, una de las primeras plataformas nacionales del Pacto Mundial y la red local con mayor número de firmantes.

pactomundial.org