

	POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha: 13/03/2023
		Página 1 de 8

INDICE

1. Ámbito de aplicación.....	1
2. Finalidad.....	1
3. Objetivos generales.....	2
4. Principios básicos de actuación.....	3
5. Comunicaciones y consultas.....	5
6. Responsable/Responsabilidad.....	5
7. Plan de atención a la diversidad.....	5
8. Instrumentos.....	8

ELEKO TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN S.L., en adelante ELEKO, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la gestión de la igualdad, la diversidad y la inclusión como un principio estratégico de nuestra actividad empresarial. Asimismo, asumimos en todas las áreas de la actividad de ELEKO la gestión de la igualdad, la diversidad y la inclusión como principio fundamental y entendemos que debe ser integrado dentro de los valores rectores de esta empresa.

1. Ámbito de aplicación

Esta *Política* es de aplicación en todas las delegaciones de ELEKO y se difundirá para conocimiento de los grupos de interés y está en consonancia con las políticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo y cumplimiento normativo del Sistema de gobernanza y sostenibilidad de la empresa.

2. Finalidad

La finalidad de esta *Política* es lograr un entorno que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión, apostando, en consecuencia, por un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, todo ello de conformidad con la legislación, incluyendo lo dispuesto en 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 esenciales del progreso profesional y su desarrollo implica un trato equitativo para impulsar la progresión personal y profesional del equipo humano de Eleko.

	POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha: 13/03/2023
		Página 2 de 8

Cuando hablemos de diversidad nos referiremos a todo el conjunto de peculiaridades que nos diferencian a unas personas de otras. En el caso de la empresa: conjunto de diferencias visibles e “invisibles” que nos encontramos en el mundo de la empresa.

La inclusión, por su parte, se refiere a cómo se valoran las diferencias entre los individuos y se generan oportunidades para que todos puedan desplegar su máximo potencial. Esto es, la estrategia consciente que pone el foco en desarrollar las estructuras, sistemas, procesos y cultura que generan respeto a las particularidades de todas las personas en el seno de una organización, fomentando, asimismo, un sentimiento de pertenencia que hace que se sientan valoradas y parte de un grupo o comunidad.

Entendemos por gestión de la diversidad no sólo la acción de aceptar sino de apreciar, aprovechar y promocionar las múltiples culturas que conllevan diferentes aptitudes y conocimientos que pueden ser aprovechados por la empresa para mejorar su funcionamiento y consecuentemente su beneficio.

El talento no entiende de razas, ni religiones, las capacidades de las personas trabajadoras deben de ser aprovechadas en la mejora de los procesos integrados en las empresas.

3. Objetivos generales

Los objetivos generales de la Política son:

- Reconocer y valorar todo tipo de diversidad, ya sea por razón de sexo, raza, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, educación, religión, ideología política o cualquier otro factor de diferenciación.
- Reforzar la sensibilidad y cultura de la empresa en materia de diversidad e inclusión, y promover un ambiente de trabajo de respeto y aceptación.
- Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los distintos géneros en las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos.
- Asegurar la ausencia de sesgos discriminatorios y afianzar el principio de igualdad de oportunidades en la toma de decisiones de la compañía –políticas, estrategias y actuaciones–.
- Extender el compromiso con la diversidad y el respeto a las relaciones de la compañía con terceros.

	POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha: 13/03/2023
		Página 3 de 8

4. Principios básicos de actuación

En Eleko ponemos el foco en:

1. El talento sin etiquetas.
2. Las necesidades e intereses de las personas que se relacionan con la empresa.
3. La eliminación de los prejuicios que tanto limitan a las empresas y a las personas.
4. En empoderar a personas en riesgo de exclusión social en sus áreas de influencia.

Asumimos los **10 principios del CHARTER DE LA DIVERSIDAD** del que somos firmantes

1. **Sensibilizar** sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad, incluyéndolos como valores de la empresa y difundiéndolos entre su personal.
2. Avanzar en la construcción de una **plantilla diversa**, fomentando la integración de profesionales con perfiles diversos independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.
3. **Promover la inclusión**, favoreciendo la integración efectiva, evitando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
4. Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos, **gestionando la diversidad de manera transversal**, como base y principio de todas las decisiones que se tomen en este ámbito.
5. Impulsar la **conciliación** a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia, y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de todo su personal
6. **Reconocer la diversidad de nuestros clientes**, siendo esta también, fuente de innovación y desarrollo.
7. Extender y comunicar el **compromiso** hacía su personal, compartiendo y extendiendo a toda la empresa la responsabilidad que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad.
8. **Difundir el compromiso** entre sus empresas proveedoras, invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.
9. Trasladar y hacer llegar este **compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales**.
10. Reflejar las **actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados** que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

	POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha: 13/03/2023
		Página 4 de 8

Y además nos comprometemos a:

- 11. Promover la utilización de un lenguaje inclusivo**, libre de referencias discriminatorias hacia las personas por, entre otros, su nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género. No utilización en las comunicaciones, imágenes, documentos, publicidad y materiales comerciales, tanto internos como externos, ninguna referencia sexista, prejuiciosa o discriminatoria hacia ningún colectivo.
- 12. Promoción de la accesibilidad y de la eliminación de barreras, ofreciendo espacios seguros e inclusivos.** Trabajaremos para mejorar la accesibilidad de todos nuestros procesos e instalaciones, canales de atención e información. Nos comprometemos a seguir avanzando en una integración laboral efectiva de las personas con discapacidad, introduciendo las ayudas técnicas y apoyos que permitan reducir y eliminar barreras para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.
- 13. El personal con discapacidad reconocida** dispondrá de puestos de trabajo con adaptaciones personalizadas, en caso de que estas sean necesarias, para su bienestar y su desempeño laboral efectivo.
- 14. Implantación de procesos relacionados con la selección, desempeño, compensación y beneficios, formación, promoción y desarrollo del personal, basados en criterios objetivos** relacionados con el mérito, el reconocimiento de las aptitudes propias y la adecuación a la consecución de objetivos, lejos de prácticas discriminatorias y garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad salarial.
- 15. Impulsar modelos de liderazgo que fomentan una cultura organizativa inspirada en los principios de igualdad, diversidad e inclusión** y que ponen en valor la contribución de la diversidad de la empresa para dar respuesta a los desafíos desde una perspectiva innovadora.

	POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha: 13/03/2023
		Página 5 de 8

5. Comunicaciones y consultas

La presente Política estará disponible para todo el personal vinculado a Eleko, así como para todos los grupos de interés de la empresa a través de la intranet y la página web corporativa (www.eleko.es).

Se espera que los empleados y empleadas/proveedores y demás grupos de interés de ELEKO se adhieran a lo previsto en esta Política en el desempeño de sus funciones y responsabilidades en el marco de sus relaciones con ELEKO.

6. Responsable/Responsabilidad

La Comisión Permanente de Igualdad con el respaldo del Comité de Responsabilidad Social Empresarial garantizará la aplicación de esta Política, así como la supervisión y el control de su cumplimiento, siendo así mismo el órgano competente para recibir informaciones y denuncias relacionadas con las infracciones de la Política.

En caso de que se produzca un incumplimiento de cualquiera de los compromisos o principios recogidos en la presente Política, Eleko adoptará las medidas que correspondan.

Aquellas personas que tengan conocimiento de la comisión de algún acto que pudiera vulnerar o atentar lo dispuesto en esta Política, podrán comunicarlo a través del Canal ético/de denuncias con el que contamos <https://eleko.es/canal-etico/>. La violación de alguno de los aspectos aquí previstos podría implicar la apertura de procedimientos disciplinarios que podrían resultar en acciones correctivas recogidas en el Código Ético de la empresa. También podrán utilizar este canal para presentar consultas en relación con el Código ético.

La implementación de esta declaración de política está respaldada por un plan de acción que la alta dirección de ELEKO ha respaldado, supervisado e impulsado.

7. Plan de atención a la diversidad

La gestión de la diversidad va más allá de la mera incorporación de trabajadores de distintos orígenes, nacionalidades, razas etc.; la gestión de la diversidad supone gestionar las distintas aproximaciones y perspectivas que cada persona, desde su diferencia, tiene con respecto al trabajo que desempeña.

	POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha: 13/03/2023
		Página 6 de 8

Nuestra planificación de la gestión de la diversidad sigue unos pasos:

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Partimos de un compromiso firme por parte de la Dirección de la empresa que se difunde intentando permear al resto de la organización y de los grupos de interés sobre los que se sustenta nuestra actividad.

ELABORACIÓN DE UN MAPA DE LA DIVERSIDAD Y DIAGNÓSTICO SOBRE NUESTRA REALIDAD

Un análisis completo de la situación y de la realidad de la que parte la empresa para conocer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la organización y poder tomar decisiones para abordar las posibilidades de mejora en materia de diversidad cultural.

ASIGNAR PERSONAL RESPONSABLE A SU DESARROLLO

Recursos humanos de la empresa se encarga realizar el diagnóstico sobre la base de los objetivos establecidos.

OBJETIVOS CLAROS Y CUANTIFICABLES

Estos objetivos se deben definir teniendo ya en cuenta la situación real en que se encuentra la empresa y estableciendo las vías de trabajo para alcanzarlos.

- reforzar el compromiso de Eleko con la igualdad de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos;
- garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género;
- redacción y revisión periódica del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Se revisará periódicamente para introducir cambios o mejoras según las necesidades detectadas
- 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;
- realizar una encuesta periódica de clima, que será voluntaria y anónima para garantizar la privacidad de los participantes.

- 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 los que su representación sea insuficiente. Entre otros, a través de 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;
- procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo;
- 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 para favorecer esa igualdad de género, velando por la eliminación de 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;
- promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con la actividad de Eleko en los que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro; y
- colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, para acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.
- reconocer la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos, tanto para los profesionales como para los distintos negocios y áreas corporativas, y como contribución decisiva para la adecuación de los servicios que la Sociedad presta a las necesidades de las comunidades en las que opera;

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA PLANTILLA

Acciones de comunicación y sensibilización en general, buscando alinear a la plantilla al completo con los valores de la empresa, hasta formaciones específicas dirigidas a mandos intermedios o personal de recursos humanos que les den herramientas para conseguir los objetivos establecidos.

ESTABLECER MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Como toda estrategia, es necesario el seguimiento de las acciones realizadas para poder evaluar su efectividad y encontrar posibilidades de mejora.

COMUNICAR EXTERNAMENTE

La comunicación y visibilización de buenas prácticas permiten posicionar a la empresa como referente y servir de inspiración a otras empresas.

8. Instrumentos

Para la consecución de los objetivos establecidos en esta *Política*, ELEKO TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN S.L. cuenta con el impulso de la dirección, el apoyo, del Comité de Responsabilidad Social Empresarial, de la comisión Permanente de Igualdad que se ocupa de la implantación, el seguimiento y verificación del cumplimiento de esta *Política* y de todo el personal y sus representantes como personas implicadas en su implantación.

Esta política es aprobada por la alta dirección con conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras y se le da difusión interna y externamente a partir de la fecha de su firma

En A Coruña 13, de abril de 2023

Dña. Clara Eugenia Garrido Martínez
ADMINISTRADORA SOLIDARIA