



# POLITYKA DOT RÓWNOŚCI, RÓŻNORODNOŚCI, WŁĄCZENIA I PRZECIWDZIAŁANIA MOLESTOWANIU

WARTOŚCI, KTÓRE REPREZENTUJĄ NASZĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ





# Spis treści

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. PRZEDMIOT</b>  | <b>04</b> |
| <b>2. ZASIĘG</b>   | <b>04</b> |
| <b>3. TREŚĆ</b>  | <b>04</b> |
| 3.1. Podstawowe zasady działania na rzecz różnorodności i włączenia.                     | 04        |
| 3.2. Podstawowe zasady działania na rzecz przeciwdziałania molestowaniu i dyskryminacji. | 05        |
| 3.3. Definicje.  | 05        |
| 3.4. Brak przestrzegania.  | 06        |
| <b>4. WERSJA</b>   | <b>06</b> |

## 1. Przedmiot

Firma ALDESA i jej Spółki (zwane dalej firmą ALDESA lub „Firmą”) rozumieją i promują różnorodność, jako przewagę konkurencyjną oraz równość i włączenie społeczne jako kluczowe obowiązki w swoim modelu zarządzania ludźmi, które z kolei stanowią niezbędne warunki obrony praw człowieka i zrównoważonego rozwoju.

Co więcej, jej międzynarodowa obecność w różnorodnych środowiskach niesie ze sobą istnienie zróżnicowanych realiów kulturowych, społecznych i demograficznych, obejmujących osoby o różnych potrzebach, postawach, wartościach, motywacjach i poziomach wiedzy.

Dlatego celem niniejszej Polityki jest stworzenie sprawiedliwego i pełnego szacunku środowiska pracy, poprzez ustanowienie środków wspierających równe traktowanie i równe szanse dla mężczyzn i kobiet oraz promowanie włączenia społecznego i różnorodności wśród personelu.

Ponadto wspomniana Polityka wspiera podejmowanie działań na rzecz wykorzenienia zachowań sprzecznych z wartościami firmy i jej kulturą opartą na etyce. Owe działania wykonywane są w zgodzie z ustawodawstwem obowiązującym w poszczególnych krajach oraz z przestrzeganiem najlepszych międzynarodowych praktyk, w tym postanowień Celów Zrównoważonego Rozwoju (ODS) zatwierdzonych w tym zakresie przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ).

## 2. Zasięg

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do całego personelu, kadry kierowniczej oraz członków organów administracyjnych firmy ALDESA i jej Spółek (dalej ALDESA lub Firma), zarówno krajowych, jak i międzynarodowych, podlegających Dyrekcji ALDESA.

W przypadku niepodlegania Dyrekcji ALDESA, dokument będzie miał zastosowanie po podjęciu decyzji w tej sprawie przez Zarząd spółki.

Dokument dotyczy wszystkich zatrudnionych w firmie ALDESA, a ich obowiązkiem jest działać w sposób profesjonalny oraz chronić reputację Firmy.

Niniejsza polityka ma również zastosowanie do całej działalności biznesowej Firmy, a także do wszystkich jej relacji handlowych, starając się, aby jej grupy interesu, w tym dostawcy, wykonawcy, klienci i partnerzy, przestrzegali zasad różnorodności i włączenia społecznego.

## 3. Treść

### 3.1. PODSTAWOWE ZASADY DZIAŁANIA NA RZECZ RÓŻNORODNOŚCI I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO.

Przestrzenie robocze w Firmie sprzyjają równości, tolerancji i poszanowaniu, a sama Firma jest świadoma swojej roli czynnika społecznego, który stara się odpowiedzieć na zapotrzebowanie na zachowanie większej równości w społeczeństwie, a w szczególności w kontekście przedsiębiorstwa. Nie ustaje w tym celu w wysiłkach, aby zachować zgodność z wymogami określonymi w obowiązujących przepisach w zakresie różnorodności i integracji w krajach, w których prowadzi swoją działalność, gwarantując równe szanse i brak dyskryminacji w traktowaniu osób, poprzez przyjęcie i promowanie przez Dyrekcję Spółki następujących zasad i zobowiązań:

- Postępowanie zgodnie z najlepszymi międzynarodowymi praktykami, aby sprzyjać realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (ODS) określonych przez ONZ, w szczególności celu nr 5 dotyczącego równości płci, celu nr 8 w zakresie godnej pracy i wzrostu gospodarczego oraz celu nr 10 w zakresie zmniejszania nierówności.
- Szacunek do osób: Firma promuje i uznaje wkład, jaki wnoszą wiedza, doświadczenie i umiejętności osób zatrudnionych w firmie, niezależnie od ich sytuacji osobistej i społecznej. Stara się je szanować i doceniać, umożliwiając w ten sposób osiągnięcie przez nie ich maksymalnego potencjału. Z tego powodu zobowiązuje się do utrzymywania środowiska opartego na szacunku i godnym traktowaniu, przy zachowaniu postawy braku tolerancji wobec molestowania we wszelkich jego formach lub innych praktyk dyskryminacyjnych.
- Zapewnianie bezpiecznego środowiska pracy, w którym nie toleruje się żadnego rodzaju obelżywego, wrogiego lub obraźliwego zachowania lub dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, przekonania, ideologię, religię, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, narodowość, wiek lub ze względu na jakąkolwiek inną okoliczność między osobami pracującymi w Firmę, niezależnie od ich stanowiska, czy posiadanych kwalifikacji.
- Uznanie oparte na faktycznej równości: Firma zachęca do stosowania obiektywnych kryteriów uznawania osobistych możliwości i zasług zawodowych, zapewniających bezstronność.
- Wdrożenie niniejszej Polityki w sposób horyzontalny do wszystkich działań firmy oraz do głównych procesów związanych z zasobami ludzkimi: rekrutacja, zatrudnianie, szkolenie, wynagradzanie, awansy i zawieranie ugód, tak aby

procesy te przeprowadzane były w oparciu o kryteria zasług i możliwości, które powinny być zawsze oceniane w sposób obiektywny i z poszanowaniem z zasady równości szans.

- Budowanie personelu, którego wszyscy członkowie będą uczestniczyć w tych samych obszarach, w tym w obszarach, w których podejmowane są decyzje, sprzyjając awansom na wszystkich poziomach hierarchii i na równych warunkach.
- Wspieranie podejmowania środków sprzyjających godzeniu życia osobistego z zawodowym, w ramach konkurencyjności biznesu, dostosowując się w jak największym stopniu do sytuacji osobistej i rodzinnej swoich pracowników.
- Zachęcanie do kontaktów i wymiany wiedzy między osobami w różnym wieku, postrzegając je jako źródło ubogacenia, w którym doświadczenie karmi się innowacją i odwrotnie.
- Podtrzymywanie zaangażowania w ciągłe ulepszanie w zakresie równości, zapewniając niezbędne zasoby materialne i ludzkie.
- Zachęcanie pracowników Firmy do udziału w realizowaniu niniejszej Polityki poprzez działania podnoszące świadomość i szkolenia tak, aby przyjęli zawarte w niej zobowiązania i byli odpowiedzialni za podejmowanie niezbędnych środków w swoim środowisku pracy w celu jej przestrzegania.
- Promowanie udziału i komunikacji z prawnie zobowiązanymi osobami, utrzymując utworzone w tym celu kanały informacji i współpracy.
- Przekazywanie owych zasad równości i różnorodności swoim grupom interesu, sprzyjając zatrudnianiu i współpracy z firmami, które podzielają te same wartości.

### 3.2. PODSTAWOWE ZASADY DZIAŁANIA NA RZECZ PRZECIWDZIAŁANIA MOLESTOWANIU I DYSKRYMINACJI.

Spółka kładzie silny nacisk na zapobieganie i zwalczanie molestowania i dyskryminacji, w związku z czym podejmuje w tym celu następujące działania:

- Promowanie kultury zapobiegania wszelkim przejawom przemocy, zastraszania i molestowania w miejscu pracy we wszystkich ich formach, poprzez prowadzenie działań upowszechniających, uświadamiających i szkoleniowych, z częstotliwością niezbędną do zagwarantowania posiadania zaktualizowanej wiedzy w tym obszarze.
- Zachęcanie osób obejmujących stanowiska wyższego i średniego szczebla, aby w zakresie swoich obowiązków prowadzili wzorowe działania, mające na celu promowanie pełnego szacunku i zdrowego środowiska pracy.
- Zero tolerancji dla wszelkich zachowań opierających się na zastraszaniu lub molestowaniu.
- Wdrażanie rozwiązań i środków chroniących dobro osób dotkniętych takimi zachowaniami, z zagwarantowaniem braku działań odwetowych.
- Wspieranie ofiar przemocy ze względu na płeć, egzekwując prawa przysługujące im w oparciu o obowiązujące przepisy dotyczące zatrudnionych kobiet, które padły ofiarą przemocy ze względu na płeć.
- Podejmowanie niezbędnych środków, w tym, w stosownych przypadkach, środków o charakterze dyscyplinarnym, które zostaną uznane za właściwe.

### 3.3 DEFINICJE

- **Molestowanie** Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) definiuje molestowanie w świecie pracy jako „werbalne lub psychologiczne działanie o charakterze systematycznym, powtarzającym się lub trwałym, podczas którego w miejscu pracy w związku z pracą osoba lub grupa osób krzywdzi ofiarę, poniża ją, obraża lub ją zastrasza”.
- **Dyskryminacja** wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie



równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu.

- **Różnorodność** zespół cech, zarówno tych widocznych, jak i niewidocznych, które czynią ludzi wyjątkowymi i niepowtarzalnymi, czyli bogactwo, jakie każdy człowiek wnosi dzięki swojej różnorodności.
- **Bezstronność** oznacza zróżnicowane traktowanie w odniesieniu do konkretnych sytuacji, mające zawsze na celu osiągnięcie równości w wykonywaniu praw.
- **Równość** oznacza, że wszyscy ludzie mają te same prawa, zasoby i możliwości, niezależnie od jakichkolwiek warunków szczególnych.
- **Włączenie** uznanie i docenienie różnych perspektyw, jakie może wnieść każda jednostka, stwarzanie każdemu możliwości rozwinięcia maksymalnego potencjału, a także wspieranie poczucia przynależności, które sprawia, że osoby czują się docenione i czują, że stanowią część grupy lub społeczności.
- **Przemoc ze względu na płeć** rodzaj przemocy, która jest skierowana przeciwko kobietom z powodu samego faktu bycia kobietami, ponieważ są uważane przez agresorów za osoby pozbawione minimalnych praw do wolności, szacunku i zdolności do podejmowania decyzji.

### 3.4. BRAK PRZESTRZEGANIA

Aby osiągnąć cele określone w niniejszej Polityce, firma ALDESA korzysta, z jednej strony, z zasad ustanowionych przez Komitet ds. Zgodności z Przepisami i System Kontroli Wewnętrznej, a z drugiej strony, z Dyrekcji ds. Ludzi i Kultury odpowiedzialnej za wdrażanie, monitorowanie i weryfikację przestrzegania niniejszej Polityki.

Nieprzestrzeganie postanowień zawartych w niniejszej Polityce lub obowiązujących przepisów prawa może mieć poważne konsekwencje dla Spółki, jej personelu i kadry kierowniczej. Zgodność z niniejszą polityką lub jej nieprzestrzeganie zostanie uznane przez Spółkę za naruszenie, a w przypadku wykazania nieprzestrzegania Dyrekcja ds. Ludzi i Kultury podejmuje odpowiednie środki dyscyplinarne w oparciu o powagę naruszenia i zgodnie z obowiązującymi przepisami i procedurami sankcyjnymi, określonymi w układach zbiorowych, bez uszczerbku dla innych odpowiedzialności, jakie może ponieść sprawca naruszenia.

## 4. Wersja

Niniejsza Polityka podlega nieustannym przeglądom i ulepszeniom, zwłaszcza gdy wymagają tego okoliczności regulacyjne, społeczne, biznesowe lub inne.





Chile

Dania

Gwatemala

Hiszpania

Indie

Kolumbia

Meksyk

Norwegia

Peru

Polska

Portugalia

Rumunia

Słowacja

Urugwaj

Węgry



[www.aldesa.es](http://www.aldesa.es)

**Kod regulaminowy:** POL-CORP-PYC-01

**Nr wersji:** 0

**Data:** 22 października 2024 r