

Política de diversidad, igualdad e inclusión



Con, por y para
las personas con
discapacidad.

ÍNDICE

Introducción	5
Finalidad	6
Ámbito de aplicación y órganos intervinientes	7
Diálogo social	8
Principios rectores de la política de diversidad, igualdad e inclusión	9
Evaluación, control y supervisión	11
Órgano de ética y cumplimiento y canal ético	12
Actualización	13
Aceptación	14
Aprobación y vigencia	15
Tabla de revisiones	16

INTRODUCCIÓN

El Patronato de Fundación Dfa tiene atribuida la responsabilidad de aprobar la estrategia y las Políticas Corporativas de Fundación Dfa, así como los programas y sistemas de cumplimiento y control interno.

En el Patronato de Fundación Dfa (en adelante la “Fundación” o “Dfa”) incorporamos la gestión de la diversidad como un elemento clave en el desarrollo de las relaciones laborales y lo hacemos porque estamos convencidos de que fomentar la diversidad y promover un estilo de liderazgo inclusivo, además de responder a principios de justicia social, nos permite establecer un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, todo ello de conformidad con la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas en estos ámbitos.

A través de esta Política, que emana de nuestro Código Ético, la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, la diversidad y la inclusión son una prioridad en la estrategia de la Fundación y demás entidades y sociedades que la conforman, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Fundación.

1. FINALIDAD

La finalidad de esta Política es lograr un entorno favorable que promueva una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral que contribuya a la consecución de nuestros objetivos fundacionales y a un mejor desempeño profesional y que elimine de manera categórica cualquier conducta o práctica asociada a prejuicios por razón de, entre otros, discapacidad, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, origen étnico, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, opinión política y condición social.

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 la Fundación.

La diversidad engloba la variedad de características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada persona. Tiene en cuenta, en definitiva, lo que una persona, como ser humano único e irreplicable, puede ofrecer en cada uno de sus equipos.

Y, por último, la inclusión es la integración efectiva y participación activa de toda la plantilla, que considera la singularidad de las características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada uno de sus componentes como una oportunidad para tomar mejores decisiones y crear valor para la Fundación.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÓRGANOS INTERVINIENTES

La presente Política es de ámbito global y de aplicación obligatoria en toda la Fundación y demás entidades y sociedades que la conforman.

Esta Política se aplica a toda la plantilla y a través de ésta se estipulan tanto los derechos como las responsabilidades que se deben asumir.

Tanto los patronos, directores/as y responsables tienen una responsabilidad particular para hacer efectiva la inclusión de los trabajadores/as, dando respuesta a cualquier conducta de la que tengan conocimiento que infrinja esta Política.

3. DIÁLOGO SOCIAL

DFA está comprometida con las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, refiriéndonos, principalmente, a la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva. Garantizamos que la representación de los trabajadores/as recibe un trato justo, libre de discriminación y que cuenta con todas las facilidades para poder desempeñar sus funciones.

Fundación Dfa tiene un modelo de negociación colectiva a través del cual se articulan y operan las relaciones laborales, basado en el diálogo y el acuerdo.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

En cumplimiento de nuestros Principios establecidos en el Código Ético, nuestra Política de diversidad, igualdad e inclusión suscribe el compromiso de Fundación Dfa con la normativa vigente, así como con los dictámenes internacionales en materia de Derechos Humanos.

Los principios en los que se basa la presente Política son:

1. Garantizar el trato no discriminatorio de las personas que integran la Fundación, sin perjuicios asociados a la nacionalidad, origen étnico, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
2. Garantizar la calidad del empleo como medio fundamental para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de nuestro personal.
3. Fomentar un ambiente inclusivo, en el que se respete y valore las diferencias individuales y que se garantice que todas las personas se sientan integras y aceptadas.
4. Asumir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, en todos aquellos ámbitos en los que se desarrolla la actividad de nuestra organización.
5. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, a quienes ostenten funciones de responsabilidad organizativa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, contratación, clasificación, promoción, acceso a la formación y retribución.
6. Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso laboral y sexual, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital, arbitrando procedimientos específicos para su prevención. Además, nos comprometemos a que la plantilla, así como cualquier grupo de interés con el que nos relacionamos, interactúen en un entorno libre de comentarios, gestos u otros comportamientos discriminatorios, despectivos u hostiles.
7. Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y erradicar, en todo caso, el empleo de lenguaje discriminatorio.

8. Apoyar a las personas de la plantilla con diferentes capacidades, promoviendo su ocupación efectiva y eliminando todo tipo de barreras que impidan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.
9. 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 de la Fundación.
10. 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 la Fundación para favorecer esa igualdad de género, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por este motivo.
11. Reconocer la convivencia dentro de la plantilla de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos.
12. Incorporar en los programas de liderazgo comportamientos que favorezcan una mejor toma de decisiones y una cultura basada en la diversidad, así como una estrategia de comunicación interna y que logre transmitir la naturaleza plural e inclusiva de Dfa.

5. EVALUACIÓN, CONTROL Y SUPERVISIÓN

- Control

Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos controlar la implantación, desarrollo y cumplimiento de la Política de Igualdad y Diversidad de la Fundación. A estos efectos, el Departamento de Recursos Humanos gozará de las facultades necesarias de iniciativa y control para vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento de esta Política, velando por su adecuación a las necesidades y circunstancias de la Fundación en cada momento y porque los sistemas disciplinarios que resulten de aplicación en cada caso sancionen adecuadamente el incumplimiento de las medidas previstas en la Política.

- Evaluación

El Comité de Dirección se compromete a llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de avance de todas las líneas estratégicas de actuación que se deriven de la implantación de esta Política.

El Órgano de Ética y Cumplimiento evaluará, al menos una vez al año, el cumplimiento y la eficacia de esta Política.

- Revisión

El Comité de Dirección se compromete a revisar la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión periódicamente, adaptándola a nuevas exigencias organizativas, del entorno o del mercado que puedan surgir, así como a comunicarla a la Organización y a que esté a disposición de las partes interesadas en todo momento.

El Patronato revisará periódicamente esta Política y aprobará las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua, atendiendo, en su caso, a las sugerencias y propuestas que realicen el Órgano de Ética y Cumplimiento o la plantilla de la Fundación.

6. ÓRGANO DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO Y CANAL ÉTICO

La presente Política se alinea con los principios y valores que recoge el Código Ético de Fundación Dfa, el cual regula un Órgano de Ética y Cumplimiento y un Canal Ético a fin de asegurar su cumplimiento.

En este sentido, y para asegurar el cumplimiento de la presente Política, el Órgano de Ética y Cumplimiento podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de un miembro de la plantilla, entidad proveedora, cliente, persona usuaria, familiar o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo de la presente Política, ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán hacerse llegar a Fundación Dfa a través de cualquiera de los siguientes medios:

1. Mediante la cumplimentación de un formulario electrónico que estará disponible en el apartado denominado “Canal Ético” del Portal del empleado “El Puente” y en la página web de Fundación Dfa.
2. Correo ordinario a la dirección: C/José Luis Pomarón, 9, 50008 Zaragoza (España), a la atención del Órgano de Ética y Cumplimiento.
3. Correo electrónico a la dirección: canaletico@fundaciondfa.es.

7. ACTUALIZACIÓN

La Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión de Fundación Dfa se revisará y actualizará periódicamente, atendiendo al informe anual del Órgano de Ética y Cumplimiento, así como a las sugerencias y propuestas que realicen nuestro personal de Dfa y conforme a normas legales o convencionales que le pudieran afectar. El Órgano de Ética y Cumplimiento podrá formular propuestas de mejora o promover la adaptación del Procedimiento en su conjunto.

Cualquier revisión o actualización que suponga una modificación de la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión de Fundación Dfa, aun cuando venga exigida por la legislación, requerirá la aprobación por el Patronato de Dfa, previo informe del Comité de Ética.

8. ACEPTACIÓN

El personal de Dfa acepta expresamente las normas de actuación establecidas en la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión de Fundación Dfa.

Las personas que en el futuro se incorporen a Dfa, aceptarán expresamente los principios y las normas de actuación establecidas en la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión de Fundación Dfa.

9. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión de Dfa ha sido aprobado por unanimidad por el Patronato de Fundación Dfa en su reunión de 24 de noviembre de 2021, entrando en vigor al día siguiente y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación y sustituye a la anterior Política de Igualdad aprobada en noviembre de 2009.

10. TABLA DE REVISIONES

Nivel de revisión	Fecha de edición	Observaciones
Revisión 00	Noviembre 2009	Primera revisión. Política de Igualdad
Revisión 01	24/11/2021	Revisión de la política adaptándola al Código Ético e incluyendo los conceptos de diversidad e inclusión.

