

## **INDICE**

- 1.- Objetivo
- 2.- Finalidad
- 3.- Ámbito de aplicación
- 4.- Principios básicos de actuación
- 5.- Vigencia

## **1.- OBJETIVO**

SURIS reconoce como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de los valores esenciales de la organización.

## **2.- FINALIDAD**

La finalidad de este Plan de Igualdad de Oportunidades y Conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la compañía, en el sentido establecido por la ley, por la Compañía y en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todo ello respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales.

## **3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan será de aplicación a la totalidad de la compañía, entendiendo por tal todos los centros de trabajo que la integran.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para todos los/as trabajadores/as de la compañía, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

## **4.- PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN**

Para lograr la consecución de dichos objetivos, la empresa asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

- a) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
- b) Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
- c) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano de la compañía en los siguientes ámbitos:

1. **Promoción, desarrollo profesional y compensación:** valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
  2. **Contratación:** no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.
  3. **Reclutamiento y selección:** elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
  4. **Formación:** asegurar la formación de cada profesional, en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
  5. **Apoyo a los trabajadores** con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
  6. **Impulso de una comunicación transparente,** alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- d) Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la compañía en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:
1. Reforzar el compromiso de la compañía con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
  2. Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera.
  3. Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
  4. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.

5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de la compañía.
  
  6. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la compañía, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
- e) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
  - f) Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad efectiva entre mujeres y hombres para sus empleados que cumplan con lo dispuesto en este *Plan de igualdad de oportunidades y conciliación*.
  - g) Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de medidas de protección, apoyo e información, acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.
  - h) Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio o sexista, en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.
  - i) Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## **5.- VIGENCIA**

Este *Plan de igualdad de oportunidades y conciliación* entra en vigor en el día de su publicación. Se revisará y actualizará periódicamente por el Comité de Dirección.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

Barcelona, 11 noviembre de 2016