

## **Política Antidiscriminatoria.**

En **HERMEPIEL SL** existe una política de antidiscriminación para fomentar la igualdad de oportunidades y crear un entorno laboral inclusivo.

### **1. Política de no discriminación:**

**HERMEPIEL SL** establece una política clara que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, género, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad, edad u otras características protegidas por la ley. La empresa se asegura de comunicar esta política a todos los empleados y hacerles saber que cualquier forma de discriminación no será tolerada.

### **2. Proceso de contratación equitativo:**

Desde la empresa hacemos un proceso de contratación equitativo, buscamos garantizar que todos los candidatos sean evaluados únicamente en función de sus habilidades, calificaciones y experiencia relevantes para el puesto. Es importante evitar hacer preguntas que puedan llevar a la discriminación, como cuestionamientos sobre estado civil, planes familiares o afiliación religiosa. También se promueve la diversidad en el proceso de selección al ampliar la búsqueda de talento y utilizar fuentes de reclutamiento diversas.

### **3. Capacitación en diversidad e inclusión:**

La capacitación en diversidad e inclusión es clave para crear conciencia y sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la igualdad y la no discriminación. Los programas de capacitación pueden incluir talleres interactivos, charlas informativas y actividades de sensibilización. Se pueden abordar temas como el sesgo inconsciente, la construcción de equipos inclusivos y las estrategias para promover la diversidad en el lugar de trabajo. Además, se pueden proporcionar recursos y materiales educativos para fomentar el aprendizaje continuo.

### **4. Política de igualdad salarial:**

Desde **HERMEPIEL SL** existe una política de igualdad salarial que busca asegurar que todos los empleados reciban una compensación justa y equitativa por trabajo igual o de igual valor. Esto implica analizar y abordar cualquier brecha salarial basada en género, raza u otras características protegidas. Se pueden realizar análisis periódicos de la estructura salarial para identificar posibles desigualdades y tomar medidas correctivas si es necesario. Además, es importante establecer procesos de revisión salarial transparentes y objetivos.

### **5. Proceso de quejas y denuncias:**

Un proceso claro y confidencial para presentar quejas o denuncias sobre casos de discriminación es esencial, por ello desde **HERMEPIEL SL** los empleados deben sentirse seguros al informar cualquier incidente de discriminación que presencien o experimenten. Tenemos a disposición del personal de la empresa varias formas de realizar las quejas y denuncias tanto de forma presencial como telemática (quedando esta última en el anonimato). La empresa se asegura de investigar todas las denuncias de manera imparcial y tomar las medidas apropiadas para abordar el problema. Esto puede implicar sanciones disciplinarias, capacitación adicional o cambios en las políticas y prácticas internas.

## **6. Promoción de la diversidad:**

La promoción de la diversidad implica fomentar la inclusión en todos los niveles de la organización. Esto incluye establecer políticas de promoción basadas en el mérito y la igualdad de oportunidades. Las decisiones de promoción deben tener en cuenta las habilidades y el rendimiento de los empleados, evitando cualquier tipo de sesgo o discriminación.

## **7. Entorno de trabajo inclusivo:**

Desde **HERMEPIEL SL** intentamos crear un entorno de trabajo inclusivo el cual implica fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva el respeto mutuo. Esto lo podemos lograr mediante la promoción de la comunicación abierta, la colaboración entre equipos diversos y la creación de redes de apoyo.

## **8. Evaluación de impacto de políticas y prácticas:**

Realiza evaluaciones periódicas para identificar y abordar cualquier impacto discriminatorio potencial de las políticas y prácticas existentes. Esto implica examinar cómo ciertas decisiones o acciones pueden afectar de manera desproporcionada a grupos específicos y tomar medidas correctivas para garantizar la equidad.

## **9. Adaptaciones razonables:**

Establecemos políticas que promuevan y respalden adaptaciones razonables para empleados con discapacidades o necesidades específicas. Esto puede incluir ajustes en el entorno de trabajo, modificaciones en los horarios de trabajo o proporcionar herramientas y recursos adicionales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

## **10. Lenguaje inclusivo:**

En la empresa fomentamos el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa. Evitamos términos o expresiones que puedan excluir o estigmatizar a ciertos grupos. Utilizamos un lenguaje neutro en cuanto al género y respetamos la identidad de género de cada empleado.

## **11. Responsabilidad y rendición de cuentas:**

La empresa establece mecanismos claros de rendición de cuentas para garantizar que los líderes y los empleados sean responsables de sus acciones y comportamientos relacionados con la discriminación. Esto puede implicar establecer indicadores de rendimiento y objetivos relacionados con la diversidad e inclusión, así como incluir estos aspectos en las evaluaciones de desempeño.

## **12. Monitoreo y seguimiento:**

La empresa establece un sistema de monitoreo y seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las políticas antidiscriminación y realizar ajustes según sea necesario. Recopilamos y analizamos datos demográficos relevantes para identificar posibles disparidades y utilizarlos como base para futuras mejoras.

### **13. Sensibilización sobre el acoso y la discriminación:**

La empresa proporciona capacitación y recursos para prevenir y abordar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Establece políticas claras contra el acoso y el comportamiento discriminatorio, se asegura de que todos los empleados comprendan cómo identificar, informar y responder a estos problemas.