



DOMINION

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CONTENIDO

1. Introducción.....	2
2. Objetivos y Alcance	2
3. Principios Básicos de Actuación.....	3
4. Cumplimiento de esta política.....	4
4.1 Alineación con el Protocolo Frente al Acoso.....	4
5. Supervisión y revisión	5
6. Anexos	7
6.1 Lenguaje No Sexista.....	7



1. INTRODUCCIÓN

La Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades de Global Dominion Access, S.A. (en adelante "**DOMINION**" o la "**Sociedad**" y el grupo de sociedades del que DOMINION es la sociedad dominante, el "**Grupo**"), se encuentra comprometida en impulsar la incorporación, permanencia y la promoción de las mujeres en el seno de nuestra organización. Ello implica adoptar acciones y medidas concretas, orientadas a eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de las mujeres en la empresa, en igualdad de condiciones que los hombres.

Uno de los principales focos en los que la Dirección de DOMINION está especialmente motivada, es en trabajar para modificar la elevada masculinización de nuestra plantilla. Este hecho es debido a las características del sector en el que trabajamos y a su composición desigual por sexos y no a una falta de voluntad de la empresa por incrementar la presencia de mujeres en su seno.

Conscientes de la importancia y de las ventajas que ofrece la diversidad en la empresa y, concretamente, la presencia de mujeres y hombres en ella y, atendiendo a las transformaciones del mercado laboral (en el que cada vez se encuentran más mujeres altamente formadas en el ámbito de las nuevas tecnologías), nuestra empresa lleva a cabo acciones positivas para incrementar la contratación femenina.

La presente política es un paso más en el camino para hacer de la igualdad de trato y de oportunidades una realidad patente en la organización, que defina nuestra política e impregne nuestra cultura empresarial, con el fin de ser referentes y ejemplo de compromiso.

2. OBJETIVOS Y ALCANCE

DOMINION entiende que las empresas y organizaciones del sector privado deben comprometerse como entidad socialmente responsable y asumir su compromiso en la consolidación y desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la promoción de iniciativas que favorezcan la "no discriminación" por cualquier condición personal, integrando en la cultura corporativa la diversidad como fuente de crecimiento e innovación.

En este sentido, los procesos y estándares de trabajo de Recursos Humanos tienen en cuenta la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, la prevención de las discriminaciones y la promoción de la diversidad.



Para ello, la Dirección de la Empresa habilita los medios humanos y materiales necesarios para que sea una realidad efectiva e implementa los siguientes objetivos:

- | Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando una cultura empresarial que valore la diversidad y que se base en la igualdad de de oportunidades. Donde no exista ningún trato discriminatorio en cualquier proceso de la Compañía.
- | Adoptar las medidas necesarias para que, siempre que sea posible, se mantenga la misma representación de ambos sexos en los diferentes departamentos; disminuyendo la segregación horizontal en departamentos masculinizados o feminizados.
- | Permitir las mismas oportunidades a hombres y mujeres en todos los procesos de la Compañía: Acceso al empleo, retención y desarrollo del talento, así como en la promoción.
- | Contar con un Protocolo Frente al Acoso Laboral y de Lenguaje No Sexista.
- | Establecer las medidas sociales y de conciliación familiar de manera que el desarrollo profesional se haga compatible con la atención a las responsabilidades familiares, en especial de menores y mayores dependientes.
- | Asegurar que las Políticas y la Gestión de Recursos Humanos favorezca los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

La Política de Diversidad e Igualdad es de aplicación para todas las actividades del Grupo, con independencia del lugar del mundo en el que se desarrollen.

3. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

DOMINION lleva a cabo todas sus actividades de acuerdo a la Igualdad de Oportunidades y establece los siguientes principios básicos de actuación para asegurar que se cumplen:

- | **Evitar prácticas discriminatorias:** DOMINION se compromete a velar por un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.
- | **Garantizar el respeto en la igualdad de oportunidades como la promoción de no discriminación de cualquier índole.** DOMINION se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo libre de discriminación, garantizando el uso de un lenguaje no sexista.
- | **Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de selección de personal, incorporación a la empresa, formación, evaluación del rendimiento y promoción interna.** Para ello entrega, a todos los nuevos Colaboradores, una Política de No Discriminación e Igualdad, Diversidad y Ética, así como el Protocolo Frente al Acoso Laboral.
- | **No establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales** como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología.



- | **Elegir los mejores profesionales por medio de la selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.**
- | **Establecimiento de medidas que aseguren que los procesos de contratación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine a empleados con vínculos familiares o personales,** evitando que estos ocupen puesto que dependan directamente de los profesionales con los que estén vinculados.
- | **Evitar y erradicar actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso** así como diseñar los mecanismos para detectar, prevenir y actuar frente a estos comportamientos. DOMINION fomentará el uso inclusivo del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas/externas.
- | **Velar para que la neutralidad sea la imagen que proyecta la organización,** tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.
- | **Llevar a cabo acciones de sensibilización en materia de género** dentro de la empresa para toda la plantilla.

4. CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

DOMINION publicará esta política para que su contenido sea conocido y su cumplimiento pueda ser evaluado por los diversos grupos de interés.

Cabe destacar los siguientes elementos en relación con la implantación y control del cumplimiento de la política:


4.1 Alineación con el Protocolo Frente al Acoso Laboral.

El Protocolo de DOMINION Frente al Acoso Laboral es de obligado cumplimiento para todos los Consejeros, Directivos, Empleados y Trabajadores de todas las Compañías integrantes de DOMINION sin excepción.

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección de Recursos Humanos se fomentarán las siguientes medidas:

Comunicación:

- | Garantizando la difusión de este protocolo a todos los niveles de la empresa junto con los representantes de los trabajadores.
- | Fomentar la realización de reuniones departamentales periódicas, en las que los/las trabajadores/as participen activamente y reciban información suficiente sobre funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, etc.
- | Mantener la fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.

	POLÍTICA de Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Código:	CO CP PO 11
		Revisión:	01
		Página:	5 de 11

Responsabilidad:

- | Mantener la fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.
- | Todos los empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad; los mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- | Promover las "buenas maneras" en la conducta con el objetivo de preservar en todo momento la dignidad de la persona. Para ello es importante evitar comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, evitar dibujos y fotografías de contenido sexual, agresiones verbales, etc.

5. SUPERVISIÓN Y REVISIÓN

El contenido de esta política será revisada anualmente por la Dirección de Recursos Humanos, para asegurar que DOMINION se ajusta a las mejores prácticas en esta materia.



DOMINION

USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

Anexo 1: Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades



DESCRIPCIÓN GENERAL

INTRODUCCIÓN

El lenguaje es la herramienta humana más valiosa para la comunicación y transmisión de la cultura. Es la creación del ser humano a través del cual emergen las ideas, los sentimientos y las emociones.

El lenguaje, por definición, no es sexista, dispone de masculino, femenino y neutro, y de genéricos. Las palabras no tienen sexo si no género gramatical, somos las personas quienes le damos un uso sexista. La utilización del lenguaje no-sexista se presenta como una oportunidad para hacer creíble unas relaciones más igualitarias y una oportunidad para ir reduciendo espacios de desigualdad.

El **objetivo** de este manual es mostrar los errores típicos en el uso del lenguaje y establecer una serie de recomendaciones para evitar el sexismo en todo tipo de escritos, documentación y publicidad en Dominion.

USO DE LOS DOS GÉNEROS GRAMATICALES COMO CORRESPONDE EN CADA CASO:

En la lengua española existen múltiples recursos y términos para nombrar a hombres y mujeres y no únicamente la utilización del masculino para referirse a los dos géneros.

Para solucionar esto utilizaremos los dos géneros gramaticales sin temor a que esto sea una repetición, la palabra "hombres" no incluye ni representa a las mujeres. Ejemplo: Los trabajadores han asistido a la convención. ¿Han asistido solamente los varones?

ALTERNATIVAS DEL LENGUAJE

Además de utilizar el masculino y el femenino como corresponda en cada caso, existen múltiples maneras de inclusión del género femenino en el lenguaje. Estas son algunas de ellas:



USO DE GENÉRICOS COLECTIVOS:

Existen nombres genéricos reales, sean femeninos o masculinos, que sí hacen referencia al colectivo de mujeres y hombres.

Es el caso de palabras como: alumnado, infancia, población, juventud, el ser humano, la gente, la ciudadanía, el empresariado. Y, por supuesto, utilizar la palabra **persona** y **personal**: Ej: persona contratada, personal formador.

USO DE ABSTRACTOS:

Dirección, Secretaría, Administración, Consejo, Delegación, Dirección, Inspección, Tesorería, Coordinación, Presidencia, Empresa.

| NO - Se necesitan titulados superiores.

| **SI - Se necesita personal con titulación superior.**

| NO - director y jefes de planta se reunieron en pleno.

| **SI - La dirección y las jefaturas de planta se reunieron en pleno.**

El uso de nombres abstractos es muy adecuado para documentos como rótulos, instancias, impresos de solicitud y formularios.

CAMBIOS EN EL REDACTADO:

Eliminar el artículo: evitar el uso de él, los, aquel que, aquellos que y sustituir por "quien o quienes"

| NO - Los que acudan a la reunión

| **SI - Quienes acudan a la reunión**

Utilizar el pronombre "se" –Verbos en impersonal: se decidirá, es necesario, es preciso.

| NO - "Nosotros recomendamos a los usuarios utilizar la tarjeta"

| **SI - Se recomienda el uso de la tarjeta**

Sustituir el uso del pronombre impersonal "uno/s, todos/s, alguno/s por la palabra persona, alguien, cada o cualquiera"

| NO - "Cuando uno lee esa noticia"

| **SI - Cuando alguien lee esa noticia**



Cambiar el verbo de la tercera a la segunda persona del singular: "tú o usted" o a la primera del plural sin mencionar el sujeto.

| NO - El abonado podrá viajar gratis

| **SI - Si usted posee un abono podrá viajar gratis**

ATRIBUIR LAS MISMAS CAPACIDADES, CUALIDADES, VALORES A LAS MUJERES QUE A LOS HOMBRES

Si al referirnos a una reunión de profesionales nombramos la profesionalidad de un hombre, haremos lo mismo con las mujeres y no destacaremos su elegancia, belleza o simpatía como ocurre frecuentemente.

Dar el mismo tratamiento a las mujeres y a los hombres. Por ejemplo, Señor, Señora, seguido de sus respectivos nombres y/o apellidos (igual para los dos casos).

DETECTAR ESTEREOTIPOS:

El sistema de género construido en la sociedad, asigna **capacidades y valores** diferentes a mujeres y hombres, así se definen los estereotipos femenino y masculino. Solemos asociar a la mujer con afectividad, sensibilidad, dependencia, cuidado de los demás, intuición, etc. Al varón le otorgamos: fuerza física, autoridad, independencia, actividad, entre otros.

El lenguaje es un **vehículo de transmisión** de estos modelos, por lo que debemos dotar de valor universal a lo considerado socialmente femenino y combatir prejuicios y estereotipos.

EVITAR LOS DUALES APARENTES:

Existen muchos términos y expresiones que, siendo idénticas de forma, toman diferente significado al ser aplicados a mujeres y varones.

Concretamente, toman una connotación negativa o de menor valor cuando se refieren a una mujer. Por ej: Parienta / Pariente, Individua / Individuo, Mujer pública / Hombre público, Gobernanta / Gobernante.



EVITAR LA INFANTILIZACIÓN

A menudo, se alude a las mujeres con términos o expresiones en las que se transmite cierto sentido de inmadurez o de irresponsabilidad, o bien se las incluye en las definiciones con niños y niñas o personas de edad. Ejemplo: En ocasiones nos referimos a mujeres adultas con términos como "chavalita", "señorita". Usos que no se aplican cuando nos dirigimos a varones de la misma edad y condición.

FEMINIZACIÓN DE TITULACIONES Y PROFESIONES

Nuestra sociedad está en **continuo cambio** y entre las muchas cosas que han cambiado, están los papeles que varones y mujeres desempeñan.

La lengua también ha de reflejar estos cambios, concretamente en la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de profesiones, ocupaciones y titulaciones para las que se venía empleando únicamente el masculino.

El hecho de que a algunas personas les resulten extraños términos como "Ingeniera" o "Ministra" no se debe a que sean incorrectos, sino a la **práctica inexistencia hasta la época actual** de mujeres que ocupasen estos cargos o profesiones. No hay que tener miedo a utilizar el femenino en la denominación de las profesiones, aunque a veces nos resulte extraño el término, el uso continuado lo hará familiar a nuestro oído.

Las denominaciones que por su terminación valen tanto para el masculino como para el femenino se mantienen inalteradas: Ingeniera/Ingeniero, Arquitecta/Arquitecto, Médica/Médico, Tesorera/Tesorero, Secretaria/Secretario, Jefa de servicio/Jefe de servicio, Licenciada/Licenciado, Técnica/Técnico, Diplomada/Diplomado.

EL USO DE LAS BARRAS (LAS/OS, NUESTRO/A)

Puede ser un **recurso válido** en el caso de documentos administrativos (fichas, impresos de solicitud) cuando no tenemos otra fórmula más adecuada o por cuestiones de espacio del documento. Sin embargo, es una fórmula poco recomendable en general, porque el texto resultante es poco legible y nuestra lengua dispone de otros recursos más adecuados para nuestras necesidades de expresión.



EL USO DE LA @

La @ no es un signo lingüístico. Soluciona aparentemente el problema en el lenguaje escrito, pero no en el oral. Puede ser válido como último recurso, pero la alternativa tiene que pasar por el uso de otros recursos que existen en nuestra lengua y que se han ido mencionando.

RESUMEN

¿QUÉ PODEMOS HACER PARA QUE NUESTRO LENGUAJE NO SEA SEXISTA?

- | Corregir el enfoque a la hora de expresarnos. Ej. NO - En la cena de los invitados y sus mujeres / SI - En la cena de los invitados.
- | Nombrar correctamente a las mujeres y a los varones.
- | NO - El señor Sánchez y la señorita Pili. -
- | SI - El señor Sánchez y la Señora González.
- | Romper estereotipos.
- | Utilizar términos genéricos o colectivos para sustituir palabras marcadas sexualmente. "Se necesitan señoras de la limpieza" / "Se necesita personal de limpieza".

Todas y todos podemos hacer un uso correcto de la lengua y expresar lo que queremos con mayor precisión. La lengua dispone de los elementos necesarios, sólo tenemos que escoger los adecuados.

Conviene que busquemos y encontremos un mundo, un pensamiento y un **lenguaje más igualitario.**