

## POLÍTICA DE IGUALDAD

El Patronato y el equipo Directivo de la Fundación Térvallis reconoce como objetivo estratégico la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en el desarrollo profesional, fomentando una cultura basada en el mérito, el respeto y la igualdad, en total coherencia con sus fines sociales. Para ello, todas las personas de la organización deben comprometerse a tomar medidas para evitar cualquier forma de prejuicios, intolerancia y discriminación.

La igualdad de oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, favoreciendo la competitividad de la empresa, y el fomento de la integración con criterios de equidad, ayuda a construir un proyecto profesional coherente con el respeto de los derechos de las personas.

La Fundación cree firmemente que el compromiso con la igualdad se basa en la incorporación de forma transversal de la perspectiva de género y equidad social en la organización y el planteamiento de un cambio cultural y estructural que afecta a las decisiones estratégicas de la organización.

Todo ello implica evitar tanto la discriminación directa como la indirecta, promoviendo los siguientes Principios Básicos de actuación, entre los que se encuentran algunos diseñados específicamente para la mejora de la igualdad de género que ha sido identificada como un aspecto material de la organización:

(i) todo proceso de selección y promoción debe estar basado en el mérito, la capacidad y experiencia de los candidatos, sin que se pueda rechazar ni imponer condiciones laborales distintas en base al color de la piel, etnia, discapacidad, género, religión, edad, clase social, orientación sexual o el estado civil. Particularmente consideramos, que es necesario impulsar la incorporación en las plantillas de los géneros subrepresentados, dando preferencia a la contratación de las candidaturas del sexo menos representado en cada puesto o nivel.

(ii) promover la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional practicando y demostrando un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, favoreciendo la inclusión. Específicamente consideramos que la menor representación de las mujeres en los puestos directivos debe combatirse con un programa integral de liderazgo dirigido a nuestras profesionales.

(iii) demostramos nuestro compromiso con las personas, particularmente mediante el fomento de la corresponsabilidad y de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral considerando la diversidad de realidades que conviven en la organización y rompiendo el tabú de que las medidas de conciliación van dirigidas únicamente a las mujeres.

(iv) es importante el desarrollo de una cultura de igualdad de género y equidad social en toda la organización a través de planes de formación específica para las personas responsables de la gestión de equipos y la sensibilización de todas las personas de la organización sobre los Principios contenidos en esta Política.



(vi) la comunicación empresarial debe considerarse básica para el desarrollo de sus estrategias y sus actuaciones deben estar impulsadas con equidad y específicamente realizadas con lenguaje inclusivo.

(vii) la Política Retributiva de la organización debe enfocarse a reducir el desequilibrio, uno de los principales obstáculos de la igualdad de oportunidades, y debe estar basada en parámetros objetivos tanto en el establecimiento de salarios como de incentivos.

(viii) deben rechazarse todas las actuaciones que supongan cualquier forma de acoso laboral, promoviendo condiciones de trabajo que eviten dicha conducta, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dando cauce a cualquier reclamación en este ámbito a través del Canal de Denuncias de la organización.

Esta *Política de igualdad* se aprueba por la Dirección de la Fundación Térvális y es aplicable en las empresas que dependen de ella: CEE Térvális Vida, CEE Impulso Tecnológico y Aromas y Tervalis Impulso.

En Teruel, a 15 de junio de 2023.