

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD Y RESPETO

En Cereal Jewels creemos y apostamos por el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la no discriminación.

Nuestra política de Diversidad, Igualdad y respeto se inspira en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible [ODS] adoptada por la Organización de las Naciones Unidas y se basa en el respeto a la individualidad de las personas, en el reconocimiento de su heterogeneidad y en eliminar cualquier conducta excluyente y discriminatoria.

Tal y como afirma Golembiewski en su obra *Managing Diversity in Organizations* (1995) “Valorar la diferencia ayuda a enfatizar el hecho de ser consciente de las diferencias humanas, comprenderlas y apreciarlas.”

Para avanzar en materia de diversidad, igualdad y respeto, en Cereal Jewels valoramos 4 principios básicos de actuación:

1. Lograr un buen ambiente laboral consolidando una cultura de respeto a las personas.
2. Rechazar cualquier discriminación por razón de raza, edad, sexo, color, estado civil, nacionalidad, creencias, o cualquier otra condición física o social dentro de nuestro equipo y considerar la diversidad positivamente.
3. Garantizar el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todos los trabajadores.
4. Rechazar cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas.

Por ello, en Cereal Jewels nos comprometemos a lo siguiente:

- a. Respetar la diversidad y el principio de igualdad de oportunidades, que debe estar presente en todos los procesos internos de gestión de personas: acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, retribución, formación, etc.
- b. Implementar y formalizar en el contrato medidas de flexibilidad, corresponsabilidad y conciliación personal y profesional como: teletrabajo, bolsa de horas para disposición según necesidad, calendario laboral adaptado al calendario escolar, libre disposición para disfrute de vacaciones, días de asuntos propios o elección preferente de vacaciones para personas con responsabilidades familiares.
- c. Establecer planes de actuación e integración que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades:

- Contratar y fomentar la promoción interna de mujeres atendiendo a criterios como: carrera profesional, habilidades y/o desarrollo profesional en la empresa, y sin atender a cuestiones de sexo, edad, descendencia o dependientes a su cargo como limitante.
 - Ejecutar un plan formativo para toda la plantilla en materia de equidad de género: uso de lenguaje inclusivo, identificación de situaciones de discriminación, etc.
 - Facilitar procesos vitales como el embarazo: sustitución en el puesto de la persona en período de baja maternal para no generar sobrecarga de trabajo en el momento de la reincorporación, habilitar espacios para la promoción de la lactancia materna, firma de convenios con guarderías o escuelas infantiles próximas al espacio de trabajo para la disponibilidad de plazas o tarifas especiales, etc.
- d. Informar, compartir y formar a toda la plantilla sobre esta política y el compromiso con esta materia dentro del horario laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Organización de las Naciones Unidas. [2015]. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>