

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LISMARTSA S.L.

1. Introducción y Compromiso de la Organización

El **Lismartsa S.L.** se compromete firmemente a la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo y relaciones en el que todas las personas sean tratadas con respeto, dignidad e igualdad. Reconocemos que la diversidad es un valor esencial y que la inclusión enriquece la cultura organizacional y mejora el desempeño, la creatividad y la innovación.

Esta política tiene como objetivo garantizar un **entorno laboral inclusivo**, donde todos los empleados/as, sin distinción de raza, género, edad, orientación sexual, discapacidad, religión, situación socioeconómica u otros factores personales, sean tratados con dignidad y respeto.

Se establecerá un **protocolo eficaz de prevención, protección y actuación frente a cualquier forma de discriminación** en la empresa.

La política de no discriminación del **Lismartsa S.L.** busca erradicar cualquier tipo de discriminación, asegurando que todas las personas, sin importar su origen o características personales, tengan igualdad de oportunidades en todos los aspectos de su relación con la empresa.

2. Objetivo de la Política

El objetivo principal de esta política es establecer un marco claro para la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación dentro del **Lismartsa S.L.**, garantizando:

- La **igualdad de trato y oportunidades** para todas las personas.
- Un **entorno inclusivo** y libre de prejuicios, acoso y conductas discriminatorias.
- La **promoción de la diversidad** en todas las áreas de la empresa.
- La **conformidad con la legislación vigente**, tanto nacional como internacional, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

3. Ámbito de Aplicación

Esta política se aplica a:

- Todos los **empleados y directivos** del **Lismartsa S.L.** en todos los niveles.
- Todos los **clientes, proveedores y contratistas** que interactúan con la organización.
- Todas las **actividades y áreas de negocio**, incluyendo la **selección, contratación, promoción, desarrollo profesional, remuneración, despidos, acceso a servicios**, y el **uso de las instalaciones**.

4. Principios Fundamentales

El **Lismartsa S.L.** basa su política de no discriminación en los siguientes principios clave:

- **Igualdad de Trato:** Ninguna persona que se relacione con **Lismartsa S.L.** recibirá un trato menos favorable por razón de género, orientación sexual, identidad de género, edad, raza, etnia, discapacidad, religión, creencias políticas, estado civil, maternidad, paternidad o cualquier otra condición personal o social protegida por la ley.
- **Prohibición del Acoso y la Discriminación:** Se prohíbe estrictamente cualquier forma de acoso o discriminación, ya sea directa o indirecta, tanto dentro de la organización como en sus relaciones con terceros.
- **Diversidad e Inclusión:** Fomentamos activamente la diversidad, reconociendo que la variedad de perspectivas y experiencias individuales es un valor que potencia la creatividad y el éxito de la organización.
- **Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:** Apoyamos y promovemos medidas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, garantizando una equidad de trato en la asignación de horarios, permisos y beneficios relacionados con la conciliación.
- **Igualdad Salarial:** Promovemos una política de retribución justa y equitativa que elimine cualquier posible brecha salarial de género o cualquier otra disparidad que no esté justificada por criterios objetivos de desempeño y responsabilidad.

5. Definiciones de Discriminación

Para aclarar los conceptos clave en esta política, se definen los siguientes tipos de discriminación:

- **Discriminación Directa:** Ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación similar por razón de alguna característica protegida, como el género, la orientación sexual, la raza o la discapacidad. Ejemplo: No contratar a una persona cualificada solo por su edad.
- **Discriminación Indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica que parece neutral en apariencia tiene un efecto negativo desproporcionado sobre un grupo de personas con una característica protegida, a menos que se pueda justificar objetivamente. Ejemplo: Un requisito de disponibilidad de trabajo sin flexibilidad horaria puede discriminar indirectamente a quienes tienen responsabilidades familiares.
- **Acoso:** Cualquier comportamiento no deseado relacionado con alguna característica protegida que tenga el propósito o el efecto de menoscabar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento de naturaleza sexual que sea no deseado por la persona afectada, y que tenga como resultado un ambiente de trabajo degradante o humillante.

6. Medidas Proactivas para Promover la Igualdad y la No Discriminación

El **Lismartsa S.L.** implementa una serie de medidas para promover la igualdad y prevenir la discriminación. Entre ellas destacan:

a) Revisión de Procesos de Contratación y Promoción

- Los procesos de selección y promoción estarán diseñados para garantizar que se basen únicamente en las **competencias, experiencia y méritos** de los candidatos.
- Se establecerán criterios objetivos, claros y transparentes que eliminen cualquier posible sesgo discriminatorio.
- El comité de selección incluirá a personas formadas en igualdad y no discriminación, y se promoverá la **participación equilibrada de mujeres y hombres** en los procesos de decisión.

b) Equidad Salarial y de Beneficios

- Se realizará una **auditoría salarial** periódica para identificar y corregir posibles brechas salariales injustificadas entre hombres y mujeres o entre otros grupos.
- Todos los empleados, independientemente de su género o cualquier otra característica protegida, recibirán una **retribución justa y equitativa** por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor.

c) Formación y Sensibilización

- Todos los empleados recibirán **formación periódica** sobre igualdad de oportunidades, diversidad y prevención de la discriminación, incluyendo módulos específicos sobre acoso sexual y acoso por razón de género.
- Los **directivos y mandos intermedios** recibirán formación específica para la identificación y corrección de posibles situaciones de discriminación o acoso en sus equipos.

d) Flexibilidad y Conciliación

- Se establecerán políticas que promuevan la **flexibilidad horaria** y el **teletrabajo**, facilitando la conciliación de la vida laboral y personal, sin que ello afecte negativamente al desarrollo profesional de las personas.

7. Mecanismos de Denuncia y Resolución de Conflictos

El **Lismartsa S.L.** garantiza la existencia de procedimientos claros, confidenciales y eficaces para que cualquier persona pueda reportar situaciones de discriminación o acoso:

a) Canales de Denuncia

- Se habilitarán **canales de denuncia confidenciales** para empleados, socios o clientes que deseen reportar cualquier incidente de discriminación o acoso. Estas denuncias podrán hacerse de manera anónima si la persona lo prefiere.

b) Investigación de Denuncias

- Todas las denuncias de discriminación o acoso serán investigadas por un **Comité de Igualdad** de manera **independiente, imparcial y confidencial**. Las investigaciones se llevarán a cabo de forma exhaustiva y en un plazo razonable.

c) Acciones Correctivas

- Si se demuestra la existencia de discriminación o acoso, **Lismartsa S.L.** adoptará medidas correctivas inmediatas, que pueden incluir desde una **advertencia formal** hasta el **despido** del infractor, dependiendo de la gravedad del caso.

d) Protección contra Represalias

- Se garantizará que ningún empleado o socio que denuncie una situación de discriminación o acoso sufra **represalias**. Cualquier acción de represalia será tratada como una falta grave.

8. Evaluación y Seguimiento

Para asegurar la efectividad de esta política, se implementará un sistema de **monitoreo y evaluación continua**. Esto incluirá:

- La **realización de encuestas** anuales de clima laboral para identificar posibles áreas de mejora.
- La **revisión periódica de los procedimientos** de contratación, promoción y remuneración para detectar y corregir posibles sesgos.
- La elaboración de **informes periódicos** sobre el estado de la igualdad y la no discriminación en la organización.

9. Marco Legal

El **Lismartsa S.L.** se compromete a cumplir estrictamente con toda la legislación aplicable en materia de igualdad y no discriminación, incluyendo:

- La **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 15/2022** de igualdad de trato y no discriminación.
- Las **Directivas de la Unión Europea** sobre igualdad de trato y no discriminación.
- La **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**.

10. Revisión de la Política

Esta política será revisada y actualizada regularmente para asegurar su **Lismartsa S.L.** con la igualdad y la diversidad.
