

POLÍTICA DE IGUALDAD

COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Desde **Ingeniería Telco** declaramos nuestro compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para la gestión de la diversidad en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Ingeniería Telco presenta los siguientes objetivos en su Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

1 - **Mejorar la percepción interna** y poner en valor entre las trabajadoras y los trabajadores de Ingeniería Telco la igualdad de oportunidades entre sexos que existen en nuestra entidad y la gestión de la diversidad.

2 - **Poner en valor el principio de igualdad de trato** que inspira los procesos de gestión de recursos humanos de nuestra entidad (selección, clasificación profesional, promoción, formación, flexibilidad, retribución...).

3 - Crear un lugar de trabajo en el que los integrantes de Ingeniería Telco se sientan **motivados para desempeñar su actividad profesional** y en el que se creen lazos interpersonales.

4 – Poner a disposición de las trabajadoras y los trabajadores **los recursos necesarios** para poder llevar a cabo los objetivos de nuestra Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- 5 - Favorecer la **conciliación laboral** en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

- 6 - Garantizar la **reinserción laboral** de las empleadas y los empleados que han disfrutado de una baja maternal o paternal, adaptadas a las necesidades de cada persona.

- 7 - **Revisar el lenguaje e imágenes** utilizadas por Ingeniería Telco en sus comunicaciones, tanto de uso interno como de uso externo, con la finalidad de promover una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.

- 8 - **Identificar**, en caso de que existiesen, **prácticas discriminatorias** que se den dentro de la empresa y definir las acciones de mejora que las eviten.

- 9 - **Comunicar de forma eficiente** el plan de igualdad entre los diferentes empleados y empleadas de la organización, para integrarlo dentro nuestra cultura corporativa.

- 10 - Establecer canales de comunicación bidireccionales permanentes en los que la entidad informe sobre la importancia de **la integración de la igualdad de oportunidades** y la plantilla pueda transmitir sus necesidades al respecto.

En Vitoria-Gasteiz a 6 de Noviembre de 2023