



**POLÍTICA DE
DIVERSIDAD, INCLUSIÓN
E IGUALDAD**

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 3. COMPROMISO**
- 4. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA**
- 5. CANALES DE DENUNCIA Y RECLAMACIÓN**
- 6. EJECUCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA**

1-. INTRODUCCIÓN

Desde Loginser se mantiene un compromiso empresarial con el respeto a los derechos de la individualidad, la valoración de las diferencias y una cultura inclusiva que garantice la no discriminación por razón de género, edad, nacionalidad o cualquier otra condición personal física o social., según los principios éticos y la cultura corporativa.

Mediante la presente Política, Loginser se compromete a asumir la responsabilidad de respetar todos los derechos que conciernen al ámbito de la diversidad e inclusión a lo largo de toda la cadena de valor, sustentándose en las siguientes normativas, y leyes, así como en las bases internacionales establecidas en el seno de las Naciones Unidas (ONU) y que se citan a continuación:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, conformada por: la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) y los dos protocolos que lo desarrollan.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998, actualizada en 2022), los ocho convenios fundamentales que la complementan y el convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- La Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1999).
- La Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (ONU, 1948).
- La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (ONU, 1984).
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).
- La Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (ONU, 1992).
- La Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU, 2007).
- La Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional (ONU, 2000).
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU 1969).
- La Resolución 48/13 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU sobre el derecho humano a un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible.
- La Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (OUA 1981).
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969).
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos (Consejo de Europa, 1950).
- La Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1996).
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Parlamento, Consejo y Comisión Europea, 2007).
- Las constituciones y leyes nacionales que reconocen o aplican los derechos humanos.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Loginser se compromete a evitar causar o contribuir activamente a cualquier forma de impacto adverso sobre los derechos humanos de las personas involucradas en sus operaciones directas y cadena de valor global, así como a su remediación, a través de la observancia de las siguientes directrices internacionales:

- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (ONU, 2011).
- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales (OCDE, 2011).
- La Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

2-. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Diversidad e Inclusión de Loginser es de aplicación directa a todas las actividades de la empresa, así como a todos sus administradores, directivos y empleados.

La dirección pondrá todos los medios a su alcance para hacer cumplir los compromisos contenidos en esta Política.

El cumplimiento de los compromisos de esta Política es obligado para todos los empleados, fomentando la actuación conjunta del personal dentro de un mismo paradigma de derechos a la inclusión y diversidad, y permitiendo así la integración de estos principios en toda la compañía.

El mismo cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta Política y del respeto a los derechos de inclusión y diversidad internacionalmente reconocidos, es exigido a todos los proveedores y subcontratistas.

Loginser reconoce su obligación con los derechos referentes a la diversidad e inclusión en la misma línea que su compromiso con el cumplimiento estricto de la normativa y disposiciones legales aplicables donde éste presente.

3-. COMPROMISOS

El objeto fundamental de esta Política es la promoción y el respeto de todos los derechos reconocidos en los tratados internacionales y la legislación aplicable. Los principios básicos de actuación que se detallan a continuación constituyen las áreas de mayor impacto; los trabajadores de toda la cadena de valor, consumidores y usuarios finales, comunidades locales y sociedad.

Loginser se compromete y se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 en cuanto a:

- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer
- Objetivo 10: Reducir las desigualdades

En el cumplimiento de lo dispuesto en los siguientes compromisos, se tendrá especial consideración la realidad de los grupos especialmente vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes, otras minorías, los jóvenes, los niños, la comunidad LGTBI, las personas con diversidad funcional, física e intelectual, y cualquier persona o comunidad en riesgo de exclusión.

3.1. Compromisos con los trabajadores de la cadena de valor

Se considera trabajadores de la cadena de valor a todos los empleados propios, temporales, y estudiantes en prácticas. Loginser establece los siguientes estándares y normas en las se marcan los siguientes compromisos para con los derechos de los trabajadores:

- Erradicación del trabajo infantil: se deben promover una adolescencia e infancia segura, y velar por el cumplimiento de las disposiciones del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad, rechazando siempre y en todo caso, cualquier tipo de trabajo y esclavitud infantil.
- Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso, esclavitud y tráfico de personas: se debe rechazar el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la esclavitud (incluyendo las prácticas asociadas a la esclavitud moderna), la servidumbre y el tráfico de personas, así como minimizar cualquier riesgo en sus operaciones y cadena de valor global.
- Trabajo decente: se debe apoyar, incentivar y promover el trabajo y el salario digno que permita satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, con una remuneración acorde a las funciones desempeñadas y al número de horas trabajadas, respetando siempre la legislación nacional en materia de salario mínimo, y asegurando que los pagos se realizan regularmente, a tiempo, y directamente. Se debe respetar el compromiso con los estándares de la OIT en cuanto a horas de trabajo y seguridad social, así como las legislaciones sobre la jornada laboral y las horas extraordinarias. Las normas de horarios, descansos y remuneraciones deben de comunicarse a los trabajadores de forma accesible y comprensible.
- Diversidad, inclusión y no discriminación: se debe mantener un proceso de contratación y entorno de trabajo inclusivo, en el que se promueva la diversidad en base a una agenda transversal, global, social y comprometida, así como libre de toda discriminación y de cualquier conducta abusiva u hostil que implique un acoso de carácter personal. Existe una política de tolerancia cero frente a la discriminación, ya sea por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, creencia, capacidad cognitiva y/o física, religión o cualquier otra condición personal, física o social; y el acoso laboral, ya sea sexual o de cualquier otro tipo.
- Prácticas de reclutamiento y migración laboral: en base al compromiso con el respeto y vigilancia de los derechos humanos de un colectivo especialmente vulnerable, como es el de los trabajadores migrantes con discapacidad, se deben tomar las medidas necesarias para su protección, los trabajadores deben de tener la libertad de terminar la relación laboral en cualquier momento sin la imposición de ningún tipo de sanción.
- Seguridad y salud de los trabajadores: se debe proveer a los trabajadores de los equipos de protección personal necesarios y de un entorno laboral seguro, en el que los empleados puedan desarrollar su trabajo en las máximas condiciones de seguridad y salud laboral. Las medidas y políticas de prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la actividad

deben de ser actualizadas constantemente, gestionadas de forma integrada, y conocidas por los trabajadores, así como se debe respetar escrupulosamente la normativa aplicable.

- Garantizar la libertad de asociación, reunión, derecho de sindicación y negociación colectiva: se debe fomentar, respetar y amparar el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores, respetando su libertad de constituir o afiliarse a sindicatos, así como a la formación o la pertenencia a los mismos.
- Fomento del equilibrio de la vida personal y profesional: se debe velar por el respeto del derecho a vacaciones, al descanso y a la conciliación de la vida personal y laboral, así como el desarrollo de actuaciones que busquen el bienestar físico y emocional de todas las personas empleadas.
- Igualdad de oportunidades: se debe promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de Políticas de igualdad.
- La selección y promoción de los empleados se debe fundamentar en los criterios objetivos de mérito y capacidad.
- Formación y capacitación: se deben llevar a cabo iniciativas de formación que permitan la capacitación y tecnificación de nuestros empleados para que puedan desempeñar sus labores de forma segura, desarrollarse y adaptarse a las distintas necesidades en el desempeño de su labor, y conocer sus derechos y obligaciones en materia de derechos humanos en el ámbito laboral.

3.2.- Compromisos con los clientes y partes interesadas.

Loginser se compromete a desarrollar su actividad prestando sus servicios de forma profesional y eficiente, centrándose en las necesidades de las partes interesadas, y enfocándose en la excelencia y calidad del servicio, en estricta aplicación de los siguientes principios y compromisos:

- Protección de la privacidad de datos y confidencialidad de la información: se debe asegurar el correcto tratamiento de los datos personales de los consumidores y usuarios, particularmente, el derecho a la protección de los datos de carácter personal; así como de guardar secreto sobre toda la información privilegiada, personal, confidencial y reservada que se posea, de acuerdo con la legislación vigente.
- Calidad, accesibilidad y seguridad de los servicios: se debe prestar un servicio seguro y accesible para todos, que incluya a las personas con diversidad funcional tanto en la prestación de los mismos como en sus instalaciones, y que dé respuesta a las necesidades de la sociedad.
- No discriminación: se debe rechazar cualquier tipo de trato discriminatorio en la relación con los clientes y partes interesadas, especialmente por motivos de raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, identidad y/o orientación sexual, estado civil, edad o discapacidad.

4-. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA

De cara a garantizar los compromisos adquiridos por Loginser, este se compromete a seguir los procedimientos definidos en esta política y publicitarlo a través de su web.

Los procedimientos descritos en esta política y sus resultados son monitorizados y revisados de forma periódica para asegurar su correcto funcionamiento y resultados, incluyendo, de la misma manera, a las partes interesadas afectadas, a través del fomento de su participación en la revisión y adaptación continua de los procedimientos.

Para asegurar el cumplimiento de estos compromisos, se incluirán garantías contractuales a los proveedores, que aseguren el establecimiento de estos procedimientos y su despliegue.

Esta Política se comunica y difunde de forma interna y externa a todas las partes interesadas, así como de forma pública a través de nuestra página web.

5-. CANALES DE DENUNCIA Y RECLAMACIÓN

Todas las personas que tengan relación con Loginser con conocimiento o sospecha fundada de algún incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta Política, deben comunicarlo a través de los canales dispuestos a tal efecto.

Loginser facilita, la realización de este tipo de comunicaciones, además de por las vías ordinarias (Responsables de departamento, Dirección, RLT), también a través de su canal de denuncias que esta accesible desde su web y que proporciona opción a una comunicación anónima. Este Canal se rige por los principios de confidencialidad, respeto y fundamento, con pleno respeto de los derechos y garantías en el proceso, tanto en el análisis y comprobación de las comunicaciones recibidas como en la resolución y, en su caso, adopción de medidas correctivas cuando corresponda.

6- . EJECUCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

El Comité de Dirección supervisará el cumplimiento de las políticas y reglas de la empresa en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los códigos internos de conducta, incluyendo la presente política. Se compromete a revisar y actualizar esta Política, integrando los resultados de las evaluaciones realizadas, así como los procesos de diálogo continuo con las partes interesadas, asegurando la mejora y el refuerzo del enfoque de derechos humanos en su ámbito de influencia.

Loginser se compromete a informar a la plantilla y a las partes interesadas del contenido de esta política sobre la protección de los Derechos Humanos y la adaptación en el análisis de riesgos de la vulneración de los derechos humanos.

Aprobada por la Dirección de Loginser en Ribarroja del Turia a 2 de enero de 2019.