

CULTURA INCLUSIVA



VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIONES
1.0	29/11/2023	Primer documento

ELABORADO POR:	CONSULTOR EXTERNO
REVISADO POR:	ÓRGANO D&I
APROBADO POR:	ÓRGANO D&I
OBJETIVO:	Toda la entidad
CALIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Interno / externo

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
NORMATIVA APLICABLE.....	5
OBJETO.....	5
PRINCIPIOS RECTORES	6
LEGALIDAD	7
COLABORACIÓN.....	7
PAUTAS DE CONDUCTA.....	7
CANAL ÉTICO	9
COOPERACIÓN Y DEDICACIÓN	10
IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA.....	10
ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CULTURA INCLUSIVA.....	10
VIGENCIA Y MODIFICACIONES	11

INTRODUCCIÓN

ODILO constituye una organización diversa e inclusiva.

ODILO asume la importancia que tiene la adopción de unas buenas prácticas por parte del gobierno corporativo como un elemento necesario, no sólo para el adecuado desarrollo de sus fines empresariales, sino también para el fomento de su función social en materia de D&I.

Por ello, el Órgano de D&I de ODILO precisa de la aprobación de una “Cultura Inclusiva”, como norma de régimen interno que recoge las principales recomendaciones en materia de buen gobierno y principios de responsabilidad social relacionados con la D&I, que deberán guiar e inspirar la forma de actuación de la dirección de la entidad.

La cultura inclusiva de ODILO está determinada por la visión, la misión y la estrategia establecidas por la gobernanza y el liderazgo, y está predominantemente influida por los líderes y su enfoque para desarrollar una organización diversa e inclusiva. También influyen en ella los principios, valores, creencias, comportamientos y la expresión de la experiencia vivida por las personas que trabajan para la organización o en su nombre.

Una organización inclusiva permite un acceso justo y equitativo a los puestos de trabajo, carreras, oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y, a través de sus relaciones con su personal y otras partes interesadas, fomenta un sentido de conexión y respeto mutuo. También se refuerza a través del marco, las políticas, los procesos y las prácticas de D&I de la organización.

ODILO promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad. Además, rechaza cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno discriminatorio, intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.



ODILO se rige por sus Estatutos, por la normativa que le es aplicable y por las normas de régimen interno que apruebe la dirección de la entidad. La Cultura Inclusiva forma parte de dichas normas de régimen interno.

NORMATIVA APLICABLE

La normativa aplicable es la norma ISO 30415: Gestión de Recursos Humanos - Diversidad e Inclusión.

OBJETO

La Cultura Inclusiva está llamada a desarrollar y formalizar la misión y principios que sirvan de guía para la actuación de los miembros de la dirección de la entidad en la planificación y ejecución de todas aquellas actividades a través de las cuales se materialicen los fines de esta.

En la Cultura Inclusiva se recogen las principales recomendaciones en materia de buen gobierno de entidades y de principios de responsabilidad respecto a la D&I.

La Cultura Inclusiva de ODILO tiene como finalidad establecer las pautas de conducta que han de regir en el comportamiento ético en materia de D&I de todos/as sus directivos/as y empleados/as en su desempeño diario y en las relaciones e interacciones que la entidad mantiene.

Además de las personas mencionadas anteriormente, se cuenta con proveedores y clientes, en la medida que se relacionen con la entidad.

ODILO entiende que los procedimientos que tiene implantados le permiten dar respuesta a los objetivos de D&I marcados anteriormente.

La Cultura Inclusiva de ODILO va dirigida a todo el personal vinculado, temporal o indefinidamente, a la entidad, con independencia de la posición que ocupen relativa a su puesto de trabajo.

Las pautas previstas en esta Cultura Inclusiva son de obligado cumplimiento. Estas pautas establecen unos principios claros de actuación que orientan el comportamiento del personal durante el desempeño de la actividad profesional.



Por otro lado, ODILO promoverá e incentivará entre sus proveedores, colaboradores externos, temporales o permanentes, la adopción de pautas de comportamiento alienadas con las definidas en esta Cultura Inclusiva.

PRINCIPIOS RECTORES

Los principios que rigen esta Cultura Inclusiva se fundamentan en la inclusión de la diversidad en el ámbito laboral, y por consiguiente en el desempeño profesional de los empleados.

La inclusión de la diversidad, en este caso, se entiende como la creación de un lugar de trabajo inclusivo, que requiere un compromiso continuo por parte de la entidad, abordando las desigualdades en los sistemas, políticas, procesos y prácticas de la organización. La integridad se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe. La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad del servicio.

A continuación, se enumeran los principios y objetivos de Diversidad e inclusión para la obtención de resultados favorables de la Cultura Inclusiva:

- Los objetivos estratégicos de la organización apoyan la visión, la misión y los valores de la organización, dando lugar a resultados positivos y medibles para las personas y la organización.
- Los líderes están comprometidos con la D&I, y lo demuestran en comportamientos que fomentan la confianza y desafían los prejuicios y la discriminación.
- Se brindan oportunidades a todos los miembros de la plantilla para que alcancen su pleno potencial.
- La colaboración y el intercambio de conocimientos se valoran como normas.
- Las personas tienen voz, se fomenta el diálogo y se respetan y acogen las diversas perspectivas.
- Se reconoce la interseccionalidad de las dimensiones de la diversidad;
- Las personas se sientan acogidas, tengan un sentimiento de pertenencia, contribuyan y participen.



- La mejora del compromiso organizativo se refleja en la forma en que las personas se valoran y respetan mutuamente.
- Se mejoran la resolución de problemas y la toma de decisiones, la creatividad y la innovación.
- Se consigue un entorno de trabajo más seguro y se identifican y abordan las incidencias de quejas, reclamaciones y riesgos.
- La organización tiene una reputación positiva como empleador inclusivo y lugar preferido para trabajar; y
- Mejora la prestación de servicios y las relaciones con las partes interesadas externas.

ODILO espera de todas las personas a las que va dirigida esta Cultura Inclusiva, un comportamiento acorde a estos principios y objetivos mencionados.

LEGALIDAD

ODILO se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que esté sujeta en materia de D&I.

COLABORACIÓN

En la consecución de sus fines, ODILO podrá colaborar con otras entidades, empresas e instituciones, públicas y/o privadas, con objeto de alcanzar un mayor impacto social en materia de D&I a través de sus actividades.

PAUTAS DE CONDUCTA

La Cultura Inclusiva determina unas pautas específicas de actuación, de nuevo, especificadas en la Norma ISO 30415-Gestión de recursos humanos: Diversidad e inclusión.

- Priorizar y promover los principios y objetivos de D&I a través de las comunicaciones, las actividades de compromiso y divulgación, las políticas, procesos y prácticas del ciclo de vida de los RRHH, y las relaciones con todas las partes interesadas;

- Garantizar la aplicación de consideraciones éticas y reglamentarias en la recogida, interpretación y utilización de los datos;
- Animar a las personas a revelar sus datos demográficos explicándoles que los datos se utilizarán para mejorar los sistemas, las políticas, los procesos y las prácticas, así como para identificar y abordar las disparidades, y que se aplican consideraciones éticas y normativas a su recogida, interpretación y utilización;
- Proporcionar mecanismos para que la gente exprese sus opiniones y haga sugerencias de cambio sobre D&I en la organización, por ejemplo, en grupos de discusión, encuestas, esquemas de sugerencias y otros métodos de retroalimentación de las partes interesadas que fomenten el diálogo y el debate;
- Comunicar expectativas de comportamiento que promuevan la importancia de un comportamiento integrador y respetuoso;
- Proporcionar mecanismos para identificar, examinar y resolver los conflictos en el lugar de trabajo y garantizar que se utilicen adecuadamente para abordar las preocupaciones individuales, por ejemplo, las interacciones interpersonales y los resultados, la intimidación, el acoso y las microagresiones, así como cualquier formade represalia;
- Recabar información sobre la cultura en el trabajo de particulares, ERG, grupos de discusión, comités y grupos de trabajo, representantes de los trabajadores, comités de empresa y representantes sindicales, cuando existan;
- Recopilar datos por dimensión de la diversidad sobre la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, incluidos el absentismo, la rotación y la retención de personal, para identificar tendencias e impactos adversos;
- Recopilar datos por dimensión de la diversidad relativos a conflictos en el lugar de trabajo, como incidentes, disputas, disciplina y quejas, denuncias de intimidación, acoso y microagresiones, formas de represalias, así como resultados de la resolución para identificar tendencias e impactos adversos;
- Utilizar los comentarios internos y externos, solicitados y no solicitados, para conocer la reputación de la organización como organización integradora; y



- Realizar un informe sobre el desarrollo de una cultura organizativa integradora, la composición de la plantilla, las oportunidades y riesgos en materia de D&I y los planes de acción.

CANAL ÉTICO

ODILO ha optado por la creación de una dirección de correo electrónico: politicaanticorrupcion@odilo.us para el envío/recepción de denuncias por parte de sus empleados/as y otras partes interesadas en cuestión de exclusión o discriminación de la diversidad.

El envío se realizará a través de un email directo a la dirección de correo mencionada o mediante el buzón establecido en la web de ODILO para ello, que estará disponible de forma permanente tanto para trabajadores de la entidad como para el resto de las partes interesadas.

El acceso a esta dirección de correo electrónico habilitada solo estará permitido a él/la secretario/a del Órgano de D&I, que accederá a la misma con una contraseña conocida únicamente por él/ella. En el caso de obligación por normativa en materia de protección de datos, se atenderá a la misma para su cumplimiento, pudiendo ésta afectar al procedimiento de canal de denuncias.

Se garantizará la confidencialidad, el anonimato, y la toma de no represalias contra las personas denunciantes, de modo que solo se reportará al Órgano de D&I el contenido del formulario, transcrito por él/la secretario/a, sin indicar ni información personal ni el correo de la persona que remite el formulario.

Una vez reportado al Órgano de D&I para la valoración del contenido, el correo electrónico que incluye la información que se denuncia será eliminado del buzón del canal de denuncias.

A través de un seguimiento de las denuncias recibidas, y su posterior remisión al Órgano de D&I, se realizan informes de la actividad del canal donde figura el número de denuncias enviadas, abiertas, finalizadas, etc. de manera categorizada por razón de género, raza, edad, discapacidad, etc.



COOPERACIÓN Y DEDICACIÓN

ODILO propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Cultura Inclusiva deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de sus objetivos e intereses en materia de D&I

IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA

ODILO considera que uno de los elementos básicos que contribuyen a su imagen y reputación corporativa es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en materia de D&I en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad.

ODILO considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus asociados, empleados, proveedores, autoridades, y de la sociedad civil en general.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la entidad en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de entidades proveedoras y colaboradoras.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CULTURA INCLUSIVA

Esta Cultura Inclusiva es de obligado cumplimiento para todos los empleados de ODILO, para sus asociados, colaboradores, y para aquellos terceros que lo hayan asumido voluntariamente en sus relaciones o contratos con ODILO.

ODILO la insertará para su difusión en su página web y le daría a conocer a aquellas personas o entidades con quienes se relaciona y para las que resulte relevante su contenido.



Los empleados deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento de la Cultura Inclusiva en el momento en que causen alta en la entidad, incorporándose el cumplimiento de los principios de esta a sus contratos de trabajo.

Adicionalmente, ODILO podrá requerir periódicamente a las personas incluidas en su ámbito de aplicación que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las pautas de conducta establecidas en la Cultura Inclusiva y llevar a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos de esta. Asimismo, se realizará también de manera periódica un procedimiento que recoja las opiniones de las personas incluidas en este ámbito de aplicación sobre la D&I en el lugar de trabajo.

El incumplimiento de esta Cultura Inclusiva se analizará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y la específica, y en su caso se aplicarán las sanciones procedentes.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado a solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en la presente Cultura Inclusiva.

Los incumplimientos de la Cultura Inclusiva ponen en riesgo la reputación de ODILO, y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación tienen la obligación de informar a su superior jerárquico, o a través del Canal ético, sobre cualquier incumplimiento o mala práctica en materia de D&I que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

VIGENCIA Y MODIFICACIONES

La Cultura Inclusiva entra en vigor en el día de su inserción en la página web de la entidad y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación o anulación.

Esta Cultura Inclusiva se revisará y actualizará cuando proceda, atendiendo a las sugerencias y propuestas recibidas a través del Canal de denuncias y de los procedimientos de recogida de opinión. La modificación de la Cultura Inclusiva requerirá el acuerdo del responsable de D&I.