

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

GRUPO GLOBALVIA



 **globalvia**

Febrero 2024
Madrid

ÍNDICE



1. Información importante sobre este documento
2. Definiciones
3. Vinculación con otras Políticas y Procedimientos del Gupo
4. Política y Principios
 - 4.1 ¿Por qué es importante la Diversidad en Globalvia?
 - 4.2 Los Principios de nuestra Política
5. Recomendaciones en relación al lenguaje
6. Sensibilización, formación y desarrollo
7. Otras formas de apoyar la Inclusión
8. Incumplimiento
9. Vigencia
10. Actualización de la Política
11. Difusión de la Política



1. Información importante sobre este documento

Ámbito de aplicación de la Política	Todas las Sociedades del Grupo Globalvia
Apartado del <i>Código de Conducta</i> que desarrolla	Apartado "Normas y conductas de actuación profesional" del Código de Conducta
Apartado de otras Políticas que desarrolla	Ninguno
Normas que sustituye	Ninguna
Normas que deroga	Ninguna
Personal al que afecta	Todas las personas del Grupo Globalvia
Responsable principal de su vigilancia	Área de RR. HH., Comunicación y RSC

2. Definiciones

Definiciones en relación con el documento y su aplicación.

- **Persona colaboradora:** persona vinculada a cualquier sociedad del Grupo Globalvia por una relación laboral.
- **Compañía / empresa:** Hace referencia a **Globalvia** que incluye a Global Vía Infraestructuras, S.A., y Globalvia Inversiones, S.A.U y a las sociedades que la conforman.
- **Grupo Globalvia:** incluye Global Vía Infraestructuras, S.A., Globalvia Inversiones, S.A.U. y todas las sociedades en las que tengan control según el art. 42 del Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.
- **Miembros del Grupo Globalvia:** integrantes del Órgano de Administración de las sociedades del Grupo, miembros del Comité de Dirección y de la Dirección de las sociedades del Grupo, personas trabajadoras de las sociedades del Grupo, temporales o bajo convenio de colaboración de las sociedades del Grupo, voluntarios de las sociedades del Grupo y

el resto de las personas bajo subordinación jerárquica de cualquiera de los anteriores.

- **Sociedades de Grupo:** aquellas Sociedades sobre las que Globalvia ostente, directa o indirectamente, una participación superior al 50% o posea la mayoría de los derechos de voto, o tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.

Definiciones sobre el contenido del documento:

- **Discriminación:** La discriminación se produce cuando una persona o grupo es tratado de manera desfavorable o injusta debido a su pertenencia a una categoría como raza, género, religión o discapacidad. La discriminación puede ser evidente o sutil y puede ocurrir tanto de manera individual como sistémica.
- **Diversidad:** La diversidad se refiere a la amplia gama de características, experiencias y antecedentes que hacen únicos a los individuos. Estas características pueden incluir, entre otras, la etnia, la cultura, el género, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, la edad y la educación. La diversidad reconoce que cada persona es única y valiosa, y promueve la apreciación y el respeto por las diferencias individuales. No sólo la persona es bienvenida, sino que es valorada y entendida por aquello que le hace distinta.
- **Inclusión:** La inclusión se refiere a crear un entorno en el que todas las personas sean valoradas, respetadas y puedan participar plenamente. La inclusión implica fomentar la participación de todas las personas,

independientemente de su origen o características individuales. Se trata de construir un sentido de pertenencia y promover la igualdad de oportunidades para que todos los miembros de una organización se sientan bienvenidos y puedan contribuir de manera significativa sin tener que renunciar a ninguna de sus características. En Globalvia queremos que todas las personas se sientan así.

- **LGBTQI+:** acrónimo que representa "lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer e intersexual", con el signo "+" para reconocer las demás posibles orientaciones sexuales e identidades de género.
- **Sesgos, prejuicios y estereotipos:** Los sesgos son juicios y valoraciones que hacen las personas de las situaciones y están influenciados por la formación, educación, entorno cultural y experiencias personales. Los prejuicios son creencias preconcebidas y generalizaciones negativas hacia ciertos grupos de personas, mientras que los estereotipos son representaciones simplificadas y rígidas de características de grupos. Los prejuicios, estereotipos y, en definitiva, los sesgos, influyen en nuestras percepciones y decisiones.



3. Vinculación con otras Políticas y Procedimientos del Grupo

En el marco de nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad, esta política establece un conjunto de principios y directrices que se alinean estrechamente con el Código de Conducta y los valores de nuestra compañía. Igualmente, este compromiso de fomentar un entorno inclusivo donde cada persona empleada en el Grupo sea respetada y valorada por su singularidad debe informar la aplicación de los distintos procedimientos. Este documento, específicamente diseñado para

abordar los aspectos relacionados con la igualdad y la diversidad en nuestra organización, refuerza nuestra convicción de promover la igualdad de oportunidades y la inclusión en todas las facetas de nuestra empresa y está por tanto conectado con las distintas políticas y procedimientos que forman el esqueleto normativo de Globalvia así como de los Planes de Igualdad de las distintas compañías.

4. Política y Principios

En Globalvia asumimos el compromiso de promover la igualdad de oportunidades en todo el Grupo con los diferentes actores y comunidades en las que estamos presentes.



4.1 ¿Por qué es importante la Diversidad en Globalvia?

Subrayamos como objetivo estratégico de la compañía el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En Globalvia queremos fomentar una cultura que celebre las diferencias individuales y cree oportunidades para todas las personas.

1. Porque queremos ser un reflejo de la sociedad a la que queremos mover, conectándola con sus posibilidades.

Necesariamente, tenemos que ser un reflejo y un ejemplo para la amplia gama de clientes, comunidades, administraciones públicas, entidades financieras, empresas privadas, proveedores y demás partes interesadas que participan del día a día de nuestro trabajo. Nuestras políticas, procedimientos y acciones deben ser relevantes, inclusivos y accesibles para

todos. En definitiva, nuestros lugares de trabajo y comportamientos deben reflejar los valores de Globalvia y responder a las necesidades de la sociedad.

2. Porque nos ilusiona que todos las personas de Globalvia se sientan invitados a ser como cada uno quiera ser.

El objetivo de esta política es que se den las condiciones para asegurar la participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades a cualquier persona miembro del Grupo Globalvia sin que sufra riesgo de discriminación por razón de raza, color, edad, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social.

3. Porque buscamos a las mejores personas para encontrar las soluciones que nuestros clientes necesitan.

Contar con una diversidad de experiencias, perspectivas y habilidades nos permite llegar a soluciones distintas, generar ideas innovadoras y soluciones creativas para los desafíos a los que nos enfrentamos. La inclusión asegura que todas estas voces sean escuchadas y valoradas, existiendo un ambiente en el que se fomente retar el *statu quo*, se trabaje desde la colaboración y se generen oportunidades de crecimiento.

Al poder comprender mejor las diferentes necesidades y expectativas de nuestros *stakeholders*, podemos ofrecer mejores soluciones, acordes a la excelencia que define a Globalvia. Una empresa inclusiva está mejor posicionada para brindar una experiencia positiva, distinta y retadora a los usuarios, independientemente de su

origen étnico, género, edad u otras características.

Al demostrar nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, nos convertimos en una empresa atractiva para personas de diversos perfiles. Esto nos permite atraer a los mejores profesionales y generar orgullo de pertenencia entre las personas que formamos Globalvia.

Todo ello de acuerdo con la legislación vigente de los distintos países en los que está presente Globalvia y siguiendo las mejores prácticas internacionales.



4.2 Los Principios de nuestra Política

Así, las Sociedades del Grupo Globalvia se comprometen al cumplimiento de los siguientes principios:

1. Promover la diversidad, valorando la multiplicidad de identidades, experiencias, antecedentes y perspectivas dentro de la organización y asumiendo un **compromiso de tolerancia cero** ante cualquier conducta o práctica discriminatoria por razón de, entre otros, género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, pensamiento y orientación sexual, o por cualquier otra circunstancia personal, familiar, económica o social que pueda ser causa de discriminación.

2. Garantizar que todas las personas de la organización, sin importar su origen o características personales, tengan igualdad de oportunidades para acceder a programas de desarrollo profesional y promoción laboral.

3. Proporcionar políticas de trabajo flexibles que permitan a las personas trabajadoras equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, reconociendo y respetando sus diversas necesidades y circunstancias individuales.

4. Implementar estrategias que fomenten la participación activa de grupos subrepresentados en todos los niveles de la organización.

5. Impulsar que los distintos procesos de gestión de personas aseguren el progreso en materia de diversidad e inclusión y realizar un seguimiento regular para identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento, especialmente:

- a. Procesos de selección realizados en base al mérito y a las capacidades de los profesionales.
- b. Seguimiento y evaluación de las personas trabajadoras de acuerdo con objetivos medibles.
- c. Revisión de políticas salariales en base al impacto de los puestos sin tener en cuenta cualquier otra condición personal, física o social.
- d. Formación a las personas trabajadoras conforme a sus necesidades.
- e. Lanzamiento de Redes de Embajadores de la inclusión y la diversidad.

6. Impulsar una comunicación transparente que fomente la sensibilización sobre diversidad. Fomentar una comunicación inclusiva que valore y respete las diversas

perspectivas y opiniones de los empleados, creando un ambiente en el que todas las personas se sientan seguras, escuchadas y valoradas.

7. **Fomentar la diversidad en los órganos de toma de decisiones**, garantizando condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.
8. **Extender nuestro compromiso** a las terceras partes con las que nos relacionamos, valorando y reconociendo los esfuerzos e iniciativas en materia de diversidad e inclusión.
9. **Colaborar** con organizaciones y entidades externas que promuevan la diversidad e inclusión, compartiendo buenas prácticas y aprendiendo de otras experiencias para fortalecer los esfuerzos en esta área.
10. **Impulsar desde la innovación y transformación** la integración efectiva de colectivos diversos como valor estratégico de Globalvia.

5. Recomendaciones en relación al lenguaje

La importancia de utilizar un lenguaje consciente radica en su capacidad para promover la igualdad, el respeto y la inclusión de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, origen étnico, capacidad o cualquier otra característica individual. El objetivo es utilizar un lenguaje que evite la discriminación y los sesgos

implícitos y que reconozca y respete la diversidad de las personas.

Al utilizar un lenguaje que no excluya o margine a nadie, se crea un entorno en el que todas las personas se sienten bienvenidas y consideradas, lo que a su vez contribuye a un mayor compromiso y colaboración. Y al utilizar un lenguaje que sea neutral y que no presuponga características o roles basados en estereotipos, se promueve una perspectiva más amplia y justa de las personas.

Algunos ejemplos:

- **Formas inclusivas en documentos escritos:** Al redactar documentos, es importante utilizar formas inclusivas. Por ejemplo, en lugar de utilizar "los ciudadanos" se puede utilizar "las personas" o "la ciudadanía".
- **Usar frases en plural:** En lugar de utilizar frases en singular masculino para referirse a un grupo mixto, se pueden utilizar frases en plural para incluir a todas las personas. Por ejemplo, en lugar de decir "El conductor debe recoger su informe", se puede decir "Los conductores deben recoger sus informes".
- **Evitar el uso de roles de género estereotipados:** Es importante evitar utilizar expresiones que asignen roles de género estereotipados. Por ejemplo, se recomienda evitar "Las mujeres son más emotivas", "Los hombres son más agresivos y competitivos".
- **En relación con las personas con discapacidad:** El lenguaje inclusivo de las personas con discapacidad implica utilizar términos y expresiones que respeten su dignidad y eviten estigmatizar o limitar su identidad. Por ejemplo, es preferible utilizar términos como "persona con discapacidad" en lugar de "discapacitado" o "minusválido" o en caso de mencionar la discapacidad

hablar de que una persona “tiene síndrome de down” en vez de “es síndrome de down”. Este matiz es importante ya que reconoce a la persona con independencia de su discapacidad y evita etiquetas que puedan tener connotaciones negativas.

- **En cuanto a la discriminación por razón de raza o religión:** El lenguaje juega un papel crucial en la promoción de la inclusión y la prevención de la discriminación por razón de raza o religión. Es importante utilizar un lenguaje respetuoso, evitando términos ofensivos o estigmatizantes relacionados con la raza o la religión. Además, es fundamental reconocer y valorar la diversidad cultural y religiosa, evitando generalizaciones o estereotipos que puedan perpetuar la discriminación.
- **El lenguaje inclusivo para la comunidad LGTBQ+** es fundamental para reconocer y respetar la diversidad de identidades y orientaciones sexuales. Permite crear un entorno inclusivo, donde todas las personas se sientan valoradas y representadas. Por ello se recomienda:
 - Utilizar pronombres correctos: Respetar y utilizar los pronombres preferidos de cada persona es esencial para crear un ambiente inclusivo. Es importante preguntar y utilizar los pronombres según las preferencias de cada individuo. En España y otras jurisdicciones de LATAM este uso está mucho menos extendido, pero en países anglosajones ya forma parte de casi todas las firmas de las personas con las que nos comunicamos.

- Evitar asunciones sobre orientaciones sexuales: No asumir la orientación sexual de una persona basándose en estereotipos o apariencias.
- Evitar que los términos LGTBQ+ se utilicen de manera despectiva.



6. Sensibilización, formación y desarrollo

Para apoyar la implantación y el desarrollo de esta política se impulsarán formaciones desde las distintas sociedades del grupo que podrán contemplar las siguientes:

- Formación en sensibilización sobre la importancia de la igualdad y la diversidad, destacando los beneficios de un entorno inclusivo y respetuoso.
- Formación en sesgos inconscientes para ayuda a los empleados a reconocer y abordar sus prejuicios inconscientes, fomentando la toma de decisiones más equitativas.
- Formación en diversidad cultural enfocada en promover la comprensión de las diferencias culturales y la inclusión de

empleados de diferentes orígenes étnicos y culturales.

- Formación en diversidad de género para abordar cuestiones de igualdad de género y empoderamiento, incluyendo la promoción de mujeres en puestos de liderazgo.
- Formación en diversidad LGBTQ+ que busque promover un entorno inclusivo para personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer, abordando las cuestiones específicas que enfrentan.
- Formación en discapacidad y accesibilidad enfocada en crear un entorno accesible y acogedor para personas con discapacidad, así como en el cumplimiento de leyes de accesibilidad.
- Formación en acoso y discriminación que enseñe a los empleados a identificar, prevenir y abordar situaciones de acoso y discriminación en el lugar de trabajo.
- Formación en liderazgo inclusivo, dirigida a líderes y gerentes para que promuevan la diversidad y la inclusión en sus equipos y tomen decisiones equitativas.
- Formación en políticas de igualdad y diversidad que ayuden a los empleados a comprender y cumplir con las políticas de igualdad y diversidad de la empresa.
- Formación en comunicación inclusiva para fomentar un lenguaje y una comunicación que promuevan la inclusión y eviten estereotipos.
- Formación en legislación y regulaciones que brinde información sobre las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad y la diversidad, asegurando el cumplimiento legal.

7. Otras formas de apoyar la Inclusión

Hay otras acciones a realizar para mostrar nuestro compromiso con la inclusión:

- Redactar y publicar descripciones de trabajo inclusivas.
- Tener en cuenta el lenguaje inclusivo a la hora de redactar documentación, comunicados o encuestas en Globalvia.
- Continuar trabajando por el auto aprendizaje y desarrollo (además de participar en todo aquel organizado por la empresa).
- Convertirse quien así lo desee en Embajador de la diversidad e inclusión.

8. Incumplimiento

Un incumplimiento de la Política puede suponer la aplicación de una medida disciplinaria por parte de la correspondiente sociedad empleadora del Grupo de acuerdo con lo contemplado en el Código de Conducta y la legislación laboral local vigente en cada momento, puesto que puede suponer un incumplimiento de las obligaciones contractuales de la persona trabajadora.

9. Vigencia

Esta Política entrará en vigor en el día su aprobación por el Consejo de Administración de Globalvia, debiendo ser comunicada a todos los Miembros del Grupo y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación o su sustitución por otra Política.

10. Actualización de la Política

El contenido de la Política deberá ser revisado cada dos años, salvo que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior.

11. Difusión de la Política

El Consejo de Administración de la Sociedad, a través de su Presidente y Consejero Delegado y de su comité de dirección impulsará el seguimiento de los principios que se contienen en esta Política por parte de las sociedades integradas en el Grupo.