



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN
POLÍTICA DE RESPETO A LAS PERSONAS

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN

Forestalia crea oportunidades internacionales para las personas de diferentes países (España, Francia, Rumanía) y establece puentes de confianza entre todos. Trabajar de forma efectiva con la diversidad es una parte esencial de este proceso.

El Estatuto de los Trabajadores, además, recoge de manera específica el derecho de todo trabajador a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad (con sus límites), discapacidad (siempre que se hallen en condiciones de aptitud para el trabajo), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Por ello, es un objetivo estratégico para nosotros desarrollar relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad de oportunidades, así como desplegar políticas de conciliación para crear un entorno de trabajo favorable. Siempre siguiendo y respetando la legislación actual y siguiendo las mejores prácticas.

A lo largo de 2018 está previsto desarrollar e implantar un Plan de igualdad de oportunidades, diversidad y conciliación laboral en Forestalia.

Los objetivos a desarrollar en dicho plan, son:

- Establecer procesos de selección objetivos, donde no se produzca ninguna discriminación injustificada, y donde la experiencia y competencias de los candidatos sean los factores a medir.
- Promover una política salarial donde no se establezcan diferencias en cuanto al sexo, raza, procedencia, religión, estado civil o situación personal.
- Implantar políticas de evaluación del desempeño y promoción profesional basadas en el mérito y las competencias de nuestros empleados.
- Facilitar el acceso a la formación a todos los empleados, adecuando los contenidos a las responsabilidades de los diferentes puestos y a las habilidades que necesitan desarrollar para el correcto desempeño de su trabajo.
- Diseñar medidas de conciliación que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y la profesional.
- Entender y trabajar con la diversidad del personal de Forestalia, para fomentar el trabajo en equipo, basado en la comprensión, la dignidad y el respeto.
- Promover el trabajo entre profesionales de generaciones distintas para enriquecer los proyectos con las diferentes perspectivas aportadas.
- Adaptar los medios y políticas a las personas que posean capacidades o necesidades diferentes.
- Detectar y eliminar las barreras y desequilibrios que causen la desigualdad y la discriminación injustificada.
- Realizar revisiones en materia de igualdad, diversidad y conciliación, evaluar el impacto en la empresa e impulsar nuevos planes de acción.
- Informar y formar a todos los trabajadores en las políticas y planes desarrollados en materia de diversidad, igualdad de oportunidades, igualdad entre sexos y conciliación, asegurándonos de que es comprendida y compartida por toda la organización.

Exigimos a todo el personal que se asegure de que su comportamiento sea consistente con estas políticas y trabajamos en el respeto mutuo. También informamos a nuestros clientes, socios y proveedores sobre nuestras políticas para que trabajen de forma consistente con ellas.

Forestalia revisará esta política global al menos una vez cada tres años, para reflejar la nueva legislación que pueda existir, y fomentar las buenas prácticas.

POLÍTICA DE RESPETO HACIA LAS PERSONAS

En relación al apartado anterior, Forestalia predica el derecho al respeto a la intimidad y al respeto a la dignidad de todo trabajador, que comprende la protección frente al acoso por razón de origen racial y étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como a la protección frente a ofensas o agresiones psicológicas o físicas.

En este sentido, Forestalia manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, así como prevenir los comportamientos señalados mediante nuestro Código de Prevención del Acoso y actos de violencia en el trabajo, persiguiendo y solucionando aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Las conductas específicamente de acoso que en dicho Código se tratan no son sólo aquellas a cuya prevención obliga la Ley de Igualdad específicamente (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso, a saber: tanto el acoso basado en otra causa discriminatoria diferente a la razón de sexo (como por razón de raza, edad, orientación sexual, convicciones, etc.), como el acoso moral o comúnmente conocido como “mobbing”, no basado en causa discriminatoria (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral, art. 15 de la Constitución española –CE– y del derecho a la dignidad, art. 14 CE).

Por tanto, la voluntad y el compromiso de Forestalia en materia de respeto a los profesionales de la compañía se fundamenta en:

- Trabajar en la prevención de este tipo de situaciones conflictivas, estableciendo medidas mediante las cuales el Grupo procure prevenir y evitar conductas de acoso o actos de violencia en el trabajo, física y psicológica, discriminatoria o no.
- Trabajar en la resolución de aquellos conflictos, estableciendo un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso o de actos de violencia física o psicológica en el trabajo.
- Informar y formar a los trabajadores en el contenido de dicho Código, haciéndoles partícipes de la importancia de seguir estos principios de respeto a los compañeros, y velar por su cumplimiento.
- Dotar a los responsables de los diferentes equipos, a los directivos y jefes de área, de las herramientas necesarias para aplicar y garantizar el cumplimiento de dicho Código, así como garantizar que sean un ejemplo en materia de respeto a las personas.
- Hacer extensible dicho compromiso a los clientes, socios y proveedores.