

## POLÍTICA DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

### 1. FINALIDAD DE LA POLÍTICA

En Diverxia, estamos comprometidos a proporcionar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todos nuestros empleados. Prohibimos de manera explícita cualquier forma de acoso sexual y no sexual, así como cualquier tipo de discriminación. Esta política establece nuestros principios y procedimientos para prevenir y abordar estas conductas.

El objetivo principal es garantizar que todos los empleados se sientan valorados, respetados y apoyados, independientemente de sus diferencias personales.

### 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

#### ● PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS:

Diverxia quiere garantizar que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto, independientemente de sus características personales protegidas por la ley, como raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros.

#### ● TOLERANCIA CERO HACIA LA DISCRIMINACIÓN:

Se mantiene una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación. Para Diverxia, la discriminación en el lugar de trabajo basada en características protegidas por la ley es inaceptable y no será tolerada en ninguna circunstancia, teniendo en cuenta todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluyendo contratación, promoción, despido, compensación y acceso a oportunidades de formación, las cuales se basan en criterios meritocráticos y objetivos, y no en características personales.

La Dirección de la empresa se compromete mediante las estrategias de negocio a crear un ambiente donde todos los empleados tengan las mismas oportunidades para desarrollarse y prosperar.

#### ● PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y NO SEXUAL:

En la compañía no se tolera ninguna forma de acoso, ya sea sexual o no sexual. Cualquier comportamiento que tenga el propósito o el efecto de interferir de manera irracional con el rendimiento laboral de una persona, o que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, basado en características personales como raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil o cualquier otra característica protegida por la ley. Esto incluye, pero no se limita a, insultos, amenazas, humillaciones y exclusiones deliberadas.

#### ● FORMACIÓN EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO:

Para asegurar que todos los empleados estén informados y equipados para prevenir y manejar situaciones de discriminación y acoso, Diverxia proporcionará formación regular en estas materias, una vez al año, con el fin de abordar



situaciones emergentes y proporcionar la formación que se necesite según la legislación vigente.

#### ● **PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

Todos los puestos de trabajo se anuncian de manera abierta y transparente, y se reclutan candidatos basándose únicamente en sus calificaciones y habilidades relevantes para el puesto.

Anualmente se implementa un plan de formación, creado para garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para el crecimiento y el avance en la organización, independientemente de su origen o características personales.

#### ● **ELIMINAR EL ACOSO:**

Se establece una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo, y se proporcionan canales de denuncia confidenciales para que los empleados informen cualquier incidente de acoso.

#### ● **FOMENTAR UN CLIMA LABORAL POSITIVO:**

Se promueven actividades y eventos sociales que fomentan el trabajo en equipo y la interacción entre los empleados de Diverxia. Mediante este canal, la comunicación abierta y el intercambio de ideas entre todos los niveles de la organización es clave para el crecimiento y mejora continua en la compañía.

#### ● **PROMOVER EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS:**

Se fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, con políticas que apoyan la flexibilidad laboral y la desconexión digital.

#### ● **CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVAS:**

Diverxia se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones laborales relacionadas con la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, y a mantenerse actualizada sobre cualquier cambio en la legislación.

Se realizan evaluaciones periódicas de las políticas y prácticas de recursos humanos para garantizar su conformidad con los estándares legales y las mejores prácticas laborales.

### **3. PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O ACOSO**

La organización ha establecido un procedimiento claro y confidencial para que todos los empleados, con garantías de su anonimato si así quisieran, puedan reportar cualquier incidente de discriminación o acoso de manera segura y sin temor a represalias.

Se pueden reportar estos incidentes a través del canal de denuncia, método de comunicación con el departamento legal, donde desde dicha área cada informe



recibido será tratado con seriedad, de forma anónima conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, y será investigado de manera rápida, exhaustiva y confidencial.

Así mismo, se tomarán medidas inmediatas para proteger a los denunciantes y cualquier otra persona involucrada durante el proceso de investigación.

#### 4. SANCIONES

Cualquier trabajador/a de Diverxia que viole esta política estará sujeto a medidas correctivas y disciplinarias, que pueden incluir, pero no se limitan a:

-  Asesoramiento y formación adicional.
-  Amonestaciones escritas.
-  Suspensión empleo y sueldo.
-  Finalización de la relación laboral.

Las medidas disciplinarias se aplicarán de manera coherente y justa, evaluando la gravedad de la conducta y las circunstancias de cada caso. Además, la compañía podrá tomar medidas adicionales para asegurar que el entorno de trabajo sea seguro y libre, tales como reasignación de funciones o cambios de puesto de trabajo.

#### 5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de Diverxia está plenamente comprometida con la implementación y cumplimiento de esta política, responsabilizándose en garantizar que todos los empleados trabajen en un ambiente libre de acoso y discriminación, fomentando este compromiso y contribuyendo activamente a la creación de un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo.

