

POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

PAVAGUA AMBIENTAL, S.L.U., empresa especializada en la gestión de todos los procesos relacionados con el ciclo integral del agua y el medio ambiente, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que garanticen condiciones no discriminatorias.

La Dirección se compromete con la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de profesionales, apostando por un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, todo ello de conformidad con la legislación vigente, desarrollando las estructuras, sistemas, procesos y cultura que generan respeto a las particularidades de todas las personas en el seno de la organización, fomentando, asimismo, un sentimiento de pertenencia que hace que se sientan valoradas y parte indispensable de PAVAGUA.

Todo ello se desarrolla de acuerdo con los siguientes principios:

- **Potenciar un sentido de inclusión en la empresa que persiga que todo profesional se considere parte del proyecto. Con ello se pretende que los valores, principios y objetivos de PAVAGUA sean asumidos como propios por el equipo humano y que su contribución a ellos se perciba como componente esencial del desarrollo no solo profesional, sino también personal.**
- **Asegurar que las decisiones en materia de promoción profesional, así como de desarrollo profesional, se fundamenten en criterios equitativos, eliminando en todas las decisiones empresariales al respecto, motivos o consecuencias perjudiciales para la diversidad, promoviendo la debida inclusión de todos los colectivos de profesionales.**
- **Velar por un ambiente libre de acoso laboral, especialmente el que tenga como intencionalidad o fundamento la discriminación directa o indirecta, asegurando la instauración de canales de denuncia ágiles y eficaces. Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y erradicar, en todo caso, el empleo de lenguaje discriminatorio.**
- **Asegurar la no discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, expresión de género, diversidad funcional u otros que puedan darse, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo y la salud laboral.**
- **Garantizar la no discriminación entre las personas por cualesquiera condiciones o circunstancias. Garantizar que los procesos de selección y contratación se asienten sobre criterios neutros y objetivos de mérito y capacidad, al mismo tiempo que se establezcan acciones específicas para fomentar la inclusión de los colectivos con menor facilidad de acceso al mercado laboral.**
- **Utilizar la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos. Reconocer que el trabajo que realizan en PAVAGUA personas con distinta edad, nacionalidad, raza o etnia representan una fuente de enriquecimiento permanente y decisivo de la empresa.**
- **Asegurar que, en la formación de cada profesional, con independencia del colectivo al que pertenezca, se le dote de los conocimientos, aptitudes y habilidades suficientes para el adecuado desarrollo de su trabajo, al mismo tiempo que se prevean en dicha formación acciones específicas desde la perspectiva de la aceptación de la diversidad y del rechazo a la**

discriminación. Tomar en consideración que determinadas limitaciones en capacidades físicas y/o intelectuales que pueden ser un obstáculo para el desarrollo de algunas tareas representan, por el contrario, un valor añadido significativo en otros desempeños. En todo caso, no identificar tales circunstancias, de manera preliminar y sin fundamentación, como obstáculos para la debida integración en el trabajo.

Esta política es entendida, implantada y mantenida en todos los niveles de la empresa, cuenta con el firme compromiso y apoyo de la Dirección de **PAVAGUA AMBIENTAL**, quien la establece, desarrolla y aplica.

Uno de los principales instrumentos en los que se apoya esta política es el plan de Igualdad de la empresa. PAVAGUA a pesar de no estar obligada legalmente, ha trabajado en la negociación e implantación de su tercer Plan de Igualdad, adaptándose a la actual legislación vigente (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de Marzo). Para su elaboración, se contó con la participación activa de la plantilla a través de cuestionarios, se conformó una Comisión Negociadora con representación de la plantilla y representación sindical, y se presentó formalmente en el REGCON del Ministerio de trabajo y Economía social, consiguiendo la aprobación legal del mismo. Actualmente, existe una Comisión de seguimiento que se encarga de velar por la implantación de todas las medidas que establece el Plan de Igualdad a lo largo de sus 4 años de vigencia.

Este documento, siendo revisado para su continua adecuación, permanece a la disposición de toda la organización y del público en general.

Valencia, a 11 de enero de 2022



Dirección General de PAVAGUA AMBIENTAL S.L.U.