

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO



ÍNDICE

ÍNDICE

1

INTRODUCCIÓN

2

POLÍTICA DE
IGUALDAD

3

APLICACIÓN Y
COMUNICACIÓN

4

SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN

I INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, cada vez se reconoce más la importancia de la igualdad en el lugar de trabajo, y Developia quiere formar parte de este debate. La empresa es consciente de la importancia de promover la igualdad de oportunidades, el trato justo y la diversidad entre sus trabajadores. La política de responsabilidad social de Developia hace hincapié en la necesidad de la unidad y de una gestión eficaz de los recursos humanos en todos los niveles. La igualdad se considera esencial para el éxito de la empresa, la retención del talento y el fomento de la innovación.

La fundación tiene en cuenta varios factores, como el hecho de que tanto la Unión Europea como Turquía reconozcan la igualdad de género como un derecho humano fundamental; que la igualdad de género sea uno de los cinco principios rectores de la Unión Europea y de otros países, y que la Declaración de los Derechos Humanos promueva la igualdad y prohíba cualquier forma de discriminación por motivos de género.

Developia reafirma su compromiso con estos principios fundamentales, entre los que se incluyen garantizar la igualdad de oportunidades a largo plazo y condenar todas las formas de discriminación. Como parte de este compromiso, la empresa se compromete a poner en marcha y fomentar iniciativas que promuevan la diversidad a distintos niveles, impulsen el desarrollo profesional de su personal y hagan que el entorno laboral sea más inclusivo. Estas acciones ponen de manifiesto la responsabilidad social de Developia.

Developia reconoce que los compromisos asumidos por otras organizaciones en este asunto —incluida la prohibición de la discriminación sexual —, la promoción de la igualdad de trato y de remuneración han contribuido a aumentar el número de mujeres en el mercado laboral y a mejorar la calidad del empleo.

Sin embargo, Developia reconoce que la brecha salarial de género existe en diversos sectores económicos, y que las mujeres en el mercado laboral de la UE y otros países de pueden a veces estar sobrerrepresentadas en ocupaciones mal remuneradas

y subrepresentadas en puestos de liderazgo. Gracias a la amplia experiencia de Developia en la gestión y participación en proyectos de promoción del empleo, educación de adultos, eliminación de la desigualdad social, integración de refugiados y otros, la empresa ha adquirido conocimientos adicionales y una visión más amplia de las oportunidades laborales y profesionales en la UE y otros países.

Los miembros del consejo de administración de Developia consideran fundamental adoptar nuevas medidas para promover la igualdad de género, tal y como se recoge en el plan, especialmente en lo que respecta a la igualdad salarial y al acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, así como a la lucha contra la violencia de género. La política de igualdad en el ámbito laboral de Developia se basa en tres principios fundamentales: la prevención de la discriminación y , promover la igualdad de oportunidades y de trato, fomentar la diversidad como motor de la prosperidad empresarial, y reducir y eliminar los casos de acoso sexual y violencia contra las mujeres.

La política actual de Developia se basa en los principios antes mencionados y refleja la opinión predominante entre los miembros del consejo de administración de la empresa de que la igualdad en el lugar de trabajo no solo refuerza la cohesión y fomenta actitudes sociales positivas, sino que también impulsa el rendimiento económico y social de la empresa.

II POLÍTICA DE IGUALDAD

Developia reconoce que promover la inclusión y la diversidad es esencial para el éxito de nuestra organización. Creemos que contar con una plantilla diversa fomenta la creatividad y la innovación. Uno de nuestros miembros del consejo de administración

se dedica a promover la diversidad y la inclusión y es comprometidos con la prevención de la discriminación en nuestra empresa.

Developia tiene como objetivo fomentar un entorno de trabajo inclusivo y diverso en el que cada empleado se sienta valorado y tenga la oportunidad de desarrollar todo su potencial. Nuestra política se basa en los principios de equidad e igualdad, y nos comprometemos a prevenir la discriminación por motivos de edad, discapacidad, género, reasignación de género, estado civil, raza, origen étnico, color de piel, nacionalidad, religión o creencias, y orientación sexual. Creemos que la diversidad impulsa la creatividad y la innovación y, por ello, nos esforzamos por garantizar que nuestro

El personal y los socios reflejan la diversidad de la sociedad. Esta política se aplica

a todos los miembros, tanto si trabajan internamente como externamente con Developia.

Además, reconocemos que hay ciertos colectivos que pueden enfrentarse a más obstáculos en el entorno laboral actual, como aquellas personas con oportunidades limitadas, las personas socialmente excluidas y las personas con necesidades especiales. Por eso, esta política de igualdad se aplica a estos colectivos, siendo el género un punto de referencia fundamental. Nuestro objetivo es garantizar que todas las personas relacionadas con Developia, ya sea a nivel interno o externo, reciban un trato justo y equitativo de acuerdo con esta política, así como crear un entorno laboral en el que cada empleado se sienta respetado y tenga la oportunidad de desarrollar todo su potencial.

El objetivo de esta política es establecer las directrices necesarias para alcanzar los siguientes objetivos:

- Ofrecer igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, incluido el acceso a puestos de liderazgo, a los procesos de toma de decisiones, a la formación y a las redes de contactos, así como al desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad salarial entre los empleados y las empleadas, teniendo en cuenta todos los aspectos de sus condiciones laborales.
- Fomentar un equilibrio más saludable entre la vida laboral y la personal tanto para los empleados como para las empleadas.
- Fomentar una comunicación y un comportamiento constructivos en el lugar de trabajo.
- Fomentar la participación de las mujeres en I+D.

Los miembros del consejo de administración de Developia se comprometen a fomentar un enfoque coherente y justo en materia de diversidad e igualdad en el lugar de trabajo. Por ello, Developia anima a todos sus departamentos y empleados a aceptar la diversidad y a promover un entorno laboral más diverso. Esto incluye abordar la escasa representación de las mujeres en puestos directivos. A lo largo de sus diez años de existencia, Developia ha contribuido de manera significativa a aumentar el número de mujeres en puestos directivos, lo que la distingue de la media del sector servicios.

La estrategia principal de Developia, tanto a nivel interno como en el marco de sus colaboraciones, es la mejora continua mediante la puesta en marcha de planes de acción destinados a combatir los estereotipos y promover la igualdad entre todas las personas, incluidos hombres, mujeres y personas pertenecientes a colectivos especiales. Developia garantiza que todos los colaboradores, voluntarios y empleados, independientemente de su situación laboral o de sus cualificaciones, reciban un trato justo y respetuoso. Las decisiones de contratación, el acceso a oportunidades de promoción, la formación y otras prestaciones se basan exclusivamente en las competencias y habilidades de cada persona para potenciar la innovación y el éxito de la empresa.

Developia se dedica a promover un entorno de trabajo seguro y respetuoso en el que se valore y respete a todos los empleados. La organización anima a los empleados a desarrollar su potencial y sus habilidades para alcanzar el máximo éxito.

Nosotros, como miembros del consejo de administración de Developia, nos comprometemos a lograr lo siguiente a través de nuestra política:

- Aumentar la representación de los grupos infrarrepresentados en el ámbito del emprendimiento, la educación y determinados sectores profesionales de nuestro ámbito, centrándonos en la contratación de personal perteneciente a estos grupos, en particular mujeres y personas con discapacidad.
- Garantizar la igualdad de género en las estructuras salariales y de prestaciones, así como en las oportunidades de desarrollo profesional, sin el efecto del «techo de cristal», al tiempo que se abordan todas las formas de discriminación.
- Evaluar y revisar periódicamente nuestros procedimientos de contratación y selección de personal para promover un entorno laboral diverso e inclusivo.
- Ampliar el abanico de personas que contribuyen a la gestión y la toma de decisiones, al tiempo que realizamos los ajustes necesarios para dar cabida a empleados con habilidades y necesidades especiales.
- Ampliar la diversidad de nuestras redes y de nuestra base de candidatos.
- Valorar y reconocer las diferencias individuales y las aportaciones de todos los empleados y socios externos, mediante evaluaciones periódicas de la organización del trabajo y la flexibilidad.

- Ofrecer un entorno laboral que fomente la dignidad y el respeto hacia todos, con tolerancia cero ante el acoso, la intimidación o el acoso escolar.
- Ofrecer formación, oportunidades de promoción y desarrollo a todos los empleados, prestando especial atención al fomento de las carreras profesionales de los grupos infrarrepresentados, en particular las mujeres.
- Poner en práctica soluciones favorables a la familia para mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, como los permisos parentales, de maternidad y para el cuidado de los hijos, así como modalidades de trabajo flexibles y opciones de cuidado infantil.

III. APLICACIÓN Y COMUNICACIÓN

a. Comunicación

El equipo directivo de Developia será el responsable de aplicar con éxito esta política, y cada empleado (incluidos la dirección general, los gerentes, los asistentes, y los representantes) deberá deberán mantener actitudes, comportamientos y una comunicación positivos estilos que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo. Developia se esforzará por fomentar el cambio en todos los departamentos, niveles y actividades, tanto a nivel interno como externo, incluida la planificación y ejecución de proyectos a escala regional, nacional, europea y mundial. Este enfoque garantizará que los objetivos de igualdad de género se integren plenamente en los convenios colectivos a nivel de Developia, así como en todas las áreas de actuación que impliquen asociaciones, colaboraciones e instituciones.

Developia respalda medidas y políticas innovadoras destinadas a mejorar las experiencias profesionales de las mujeres y a garantizar su integración equitativa en el mercado laboral mediante programas integrales de aprendizaje y formación a todos los niveles. El equipo directivo de Developia analiza minuciosamente cualquier disparidad de género que pueda existir en ámbitos como la remuneración, el desarrollo profesional, las oportunidades de formación, la satisfacción laboral, la reducción de conflictos, la mejora de la productividad, el fomento de las relaciones y la utilización de recursos para potenciar las competencias. Developia se esfuerza activamente por eliminar cualquier barrera implícita derivada de los prejuicios,

los estereotipos y las estructuras organizativas que puedan obstaculizar el avance profesional de las mujeres, así como el de las personas pertenecientes a cualquier otro grupo (en función de factores como la raza, el color de piel, el origen nacional, la orientación sexual y las creencias), sin excepción.

Developia apoya medidas y políticas innovadoras que mejoran las experiencias profesionales de las mujeres y facilitan su integración equitativa en el mercado laboral a través de programas integrales de aprendizaje y enseñanza a todos los niveles. Los miembros del Consejo Ejecutivo de Developia analizan minuciosamente cualquier disparidad de género en ámbitos como la remuneración, el desarrollo profesional, la formación, la satisfacción laboral, la resolución de conflictos, la mejora de la productividad, el establecimiento de relaciones y el uso de recursos para potenciar las competencias. Developia elimina de forma proactiva cualquier barrera invisible derivada de prejuicios, estereotipos y prácticas organizativas que puedan obstaculizar el avance profesional de las mujeres y de todos los demás grupos de personas (incluidos, entre otros, la raza, el color, el origen nacional, la orientación sexual y las creencias). Developia se compromete a promover una cultura laboral que valore la diversidad, la equidad y la inclusión, en la que todas las personas tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

El equipo directivo de Developia se compromete a difundir esta política entre todos los empleados, directivos, socios de proyectos y representantes institucionales con el fin de fomentar la sensibilización sobre la igualdad de género y prevenir la violencia y el acoso por motivos de género.

b. Liderazgo y toma de decisiones

Los miembros del Consejo de Administración de Developia respaldan la ampliación de las redes de toma de decisiones, tanto internas como externas, para las mujeres y tienen como objetivo implementar un sistema de mentoría que facilite el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad y liderazgo, rompiendo así el «techo de cristal» que a menudo limita el avance profesional de las mujeres más allá de cierto punto en la jerarquía organizativa. Este enfoque garantiza que las mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo profesional, lo que conduce a una plantilla más diversa e inclusiva.

Para alcanzar sus objetivos, Developia colabora con organizaciones especializadas y ONG. Asimismo, se basa en investigaciones, modelos de formación y proyectos de la UE que han sido desarrollados y puestos en práctica por estas entidades. El Consejo de Administración de Developia está compuesto por personas con amplia experiencia en el ámbito del desarrollo sostenible y áreas afines, que actúan como asesores y mentores de confianza en la aplicación de las políticas.

Como miembros del Consejo de Administración de Developia, nuestra responsabilidad es compartir la experiencia laboral y las competencias adquiridas por los empleados a los que asesoramos y animarles a aplicar comportamientos eficaces en sus funciones, en condiciones de igualdad. Nos

Nos esforzamos por promover la igualdad de género en el lugar de trabajo para todas las personas mediante

Adoptar las siguientes medidas en materia de liderazgo y toma de decisiones:

- Elaborar una estrategia para reconocer las ventajas de la diversidad de género y potenciar la representación femenina en todos los puestos directivos y de toma de decisiones.
- Establecer objetivos alcanzables y realizar un seguimiento de los avances hacia la representación equitativa de ambos sexos en los puestos de alta dirección.
- Esforzarse por lograr el equilibrio de género en todos los departamentos responsables de la toma de decisiones dentro de Developia.
- Organizar programas de formación centrados en los prejuicios de género, la igualdad de género y el liderazgo para todos los miembros de Developia.

c. Contratación y desarrollo profesional

En Developia, la plantilla administrativa ya presenta un equilibrio de género. Developia reconoce la importancia de la igualdad de género en los procedimientos de contratación y, por ello, adopta un enfoque consciente para eliminar los sesgos de género inconscientes en el proceso de selección. Además, Developia garantiza la participación equitativa de sus empleados en los procesos de toma de decisiones. La asociación se esfuerza por lograr la igualdad de género tanto en los puestos administrativos como en los de investigación, reduciendo la brecha entre el número actual de empleados y empleadas. La promoción de la igualdad de género es una prioridad fundamental para Developia, especialmente a la hora de apoyar el avance profesional de las empleadas y prestarles asistencia para hacer frente a los prejuicios en cualquier contexto.

Los miembros del Consejo de Administración de Developia se comprometen a respetar los siguientes principios:

- Los miembros del Consejo de Administración de Developia prestarán especial atención a la redacción de los títulos de los puestos de trabajo, asegurándose de que siempre se haga hincapié en que el puesto está abierto tanto a mujeres como a hombres. Además, velarán por que el lenguaje utilizado por los departamentos de Developia no refuerce estereotipos sobre determinadas profesiones o las características asociadas a ellas, como la disponibilidad y la movilidad.
- Developia aplica procedimientos estandarizados para garantizar la imparcialidad en la contratación, adoptando medidas correctivas en caso necesario. Por ello, los miembros del Consejo de Administración de Developia hacen hincapié en que los criterios de contratación deben basarse en las cualificaciones, las competencias, el nivel de formación y la experiencia profesional. Nadie puede ser despedido ni recibir un trato diferente por motivos de género, origen social o cultural, nombre, ciudad de nacimiento, edad, discapacidad, creencias políticas o religiosas, orientación sexual o afiliación sindical.
- El embarazo, ya sea real, probable o futuro, no puede utilizarse como motivo de discriminación ni de denegación de contratación. Los miembros del Consejo de Administración de Developia creen en la promoción de un entorno laboral inclusivo y que brinde apoyo a todas las personas.

Developia se dedica a apoyar el desarrollo profesional de las mujeres y a lograr la paridad de género en todos los niveles de responsabilidad corporativa. El Consejo de Administración de Developia se compromete a respetar los siguientes principios:

- Fomentar la movilidad interna voluntaria para mejorar la diversidad laboral y apoyar las actividades de la empresa. Durante cualquier reorganización, ya sea interna o que implique la externalización de actividades de la empresa, Developia se compromete a garantizar un discriminatorio de los empleados.
- Promover activamente el acceso de las mujeres a puestos de alta dirección y a órganos de toma de decisiones, como el consejo de administración y los puestos directivos en general.

- Llevar a cabo un seguimiento sistemático y evaluaciones profesionales durante y tras el permiso de maternidad para las mujeres, y antes de disfrutar del permiso de maternidad o paternidad, tanto para hombres como para mujeres, en los casos de permiso por adopción. El responsable o jefe de departamento debe prepararse para la ausencia del empleado y su reubicación temporal. A su regreso, el responsable debe reunirse con el empleado para ofrecerle una visión general de los acontecimientos importantes que hayan tenido lugar durante su ausencia y comentar su reincorporación al trabajo. En función de la duración de la ausencia, se podrá llevar a cabo una evaluación del puesto de trabajo si fuera necesario. Además, cualquier formación impartida durante el permiso de maternidad o parental que sea necesaria para que la empleada siga desempeñando sus funciones con eficacia se le impartirá a su reincorporación al trabajo. Estos principios también se aplican en los casos de permiso parental.

d. Formación y desarrollo de redes

Developia se compromete a promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de todos sus empleados, prestando especial atención a los grupos infrarrepresentados en el ámbito laboral. Los miembros del Consejo de Administración de Developia son conscientes de la importancia de garantizar el acceso a puestos de alta dirección a las mujeres y a otros grupos marginados. Para lograrlo, Developia está tomando medidas para mejorar el acceso equitativo a conferencias, talleres profesionales, seminarios y programas de certificación de competencias profesionales. La empresa invierte continuamente en políticas que promuevan el crecimiento personal y profesional sin discriminación para todos los miembros de la plantilla.

Developia defiende los principios de igualdad de género en todas sus actividades, sin excepción. La empresa reconoce que la orientación y el apoyo solo pueden ser eficaces cuando se aprovecha todo el potencial humano, sin discriminación por motivos de género, nacionalidad o edad. Developia se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades a todos sus empleados en todas sus actividades, proyectos, programas de formación y becas, al tiempo que promueve la solidaridad social y la movilidad.

Los miembros del Consejo de Administración de Developia adoptarán las siguientes medidas para promover la igualdad de género y garantizar a todos los empleados un acceso equitativo a la formación y al desarrollo de redes de contactos:

- Garantizar que todas las empleadas y todos los empleados tengan el mismo acceso a las oportunidades de formación y de creación de redes, independientemente de su género, y promover la inclusión de la perspectiva de género en los programas de formación y de creación de redes.
- Poner en marcha programas especiales de formación y creación de redes de contactos para apoyar el desarrollo profesional de las empleadas.
- Elaborar directrices y programas de formación para todos los empleados con el fin de abordar los prejuicios inconscientes y promover la sensibilidad de género en el lugar de trabajo.
- Asegurarse de que las interrupciones en la trayectoria profesional, como los permisos de maternidad o paternidad, las bajas por enfermedad de larga duración o el servicio militar, no afecten al acceso de los empleados a las oportunidades de formación y de creación de redes de contactos.

e. Integración en I+D

Developia reconoce que comprender la importancia de la diversidad de género en la investigación y la innovación es fundamental para el éxito y para satisfacer las diversas necesidades de los empleados. Creemos que promover la igualdad de género en el lugar de trabajo potencia el impacto social del conocimiento, la tecnología y la innovación, lo que conduce a la producción de más bienes y servicios.

A pesar del bajo porcentaje de personal femenino en diversos sectores de la investigación y el desarrollo, entendemos que los equipos diversos, formados por personas de diferentes orígenes, tanto hombres como mujeres, están más abiertos a nuevas ideas, procedimientos y experimentos. Esto, a su vez, fomenta la innovación y la creatividad.

Los miembros del Consejo de Administración de Developia se comprometen a promover la igualdad de género y a fomentar un entorno de trabajo creativo para todos los empleados, independientemente de su género. Reconocemos la importancia de impulsar la investigación y el desarrollo, promover la participación equitativa y fomentar la cooperación entre hombres y mujeres. Para alcanzar este objetivo, tomaremos las siguientes medidas:

- Supervisaremos la representación tanto de hombres como de mujeres en las ilustraciones y realizaremos los ajustes necesarios para garantizar el equilibrio de género.

- Fomentar y apoyar el liderazgo femenino en los equipos de investigación, así como potenciar la visibilidad de las mujeres que dirigen proyectos.
- Destacar las áreas de investigación en las que existe un desequilibrio de género y promover modelos a seguir de los géneros infrarrepresentados en estos campos.

f. Conciliación de la vida laboral y familiar

Developia reconoce la importancia de crear una relación positiva entre la vida privada y la profesional de sus empleados, teniendo en cuenta la naturaleza compleja y diversa de las situaciones familiares en la sociedad actual. Para alcanzar este objetivo, nos proponemos mejorar la calidad de vida en el trabajo mediante la aplicación de políticas innovadoras que permitan un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal para todos los empleados, no solo para las mujeres.

Entendemos que encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal es una preocupación tanto para los hombres como para las mujeres. Los empleados varones que deseen participar más en su vida familiar pueden encontrarse con resistencia por parte de su empresa o de sus compañeros de trabajo.

Adaptaremos nuestras políticas para satisfacer las necesidades de nuestros empleados, reconociendo que estas necesidades evolucionan con el tiempo. Entendemos que los horarios de trabajo prolongados e irregulares no favorecen un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal. Por lo tanto, nos esforzaremos por aplicar políticas que permitan a los empleados cumplir adecuadamente con sus responsabilidades familiares, comunitarias y otros compromisos personales.

Creemos en la igualdad de acceso al permiso parental tanto para hombres como para mujeres, con el fin de crear un entorno laboral que ofrezca apoyo y fomente un equilibrio positivo entre la vida laboral y la personal para todos.

Los miembros del Consejo de Administración de Developia se comprometen a garantizar que no existan prácticas de gestión ni cláusulas contractuales que refuercen la idea de que las obligaciones familiares recaen principalmente sobre las mujeres. Consultaremos con nuestros interlocutores sociales y socios en iniciativas europeas para revisar y apoyar la aplicación de esta política. Creemos firmemente que la crianza de los hijos es una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres.

Para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la personal que respalde este principio, tomaremos las siguientes medidas:

- Realizar encuestas al personal y entrevistas en profundidad para identificar y abordar las necesidades y los problemas relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Establecer normas para el teletrabajo de los empleados inmediatamente después de su permiso de maternidad o paternidad y publicar directrices sobre modalidades de trabajo flexibles.
- Elaborar normas y directrices sobre modalidades de trabajo flexibles que se adapten a las obligaciones familiares de los empleados.
- Revisar y modificar todas las políticas de permisos, incluidas las relacionadas con el cuidado de hijos enfermos y de personas mayores, para cumplir con la normativa legal.
- Implantar sistemas basados en las TIC que mejoren la flexibilidad, como el teletrabajo y los horarios de trabajo flexibles.
- Mediante la aplicación de estas políticas y procedimientos, nuestro objetivo es promover la participación en igualdad de condiciones y favorecer un equilibrio positivo entre la vida laboral y personal de todos los empleados.

g. Prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo

Los miembros del Consejo de Administración de Developia han implantado políticas estrictas para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esto incluye la prohibición de cualquier acto verbal o físico que pueda insultar, amenazar o afectar negativamente a los valores de los trabajadores y socios de Developia. Para combatir la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y la discriminación, el Consejo de Administración de Developia adoptará las siguientes medidas:

- Establecerá mecanismos viables y confidenciales para la presentación de denuncias y el apoyo a las víctimas, que se comunicarán a todo el personal de Developia.
- Llevar a cabo programas anuales de formación y sensibilización dirigidos al personal y a los colaboradores de Developia.

- Proteger el empleo y prestar apoyo a los trabajadores que sean víctimas de violencia doméstica, con la ayuda de psicólogos, trabajadores sociales y los servicios sociales competentes.
- Integrar la perspectiva de género en las políticas y actualizar las cláusulas contra el acoso, el acoso escolar y el acoso laboral en el reglamento.
- Impartir formación en línea a todos los empleados y directivos sobre acoso, violencia y discriminación.

N. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Todos los miembros del consejo de administración de Developia han contribuido a la elaboración de esta política. Antes de ser ratificada por el presidente de Developia, la política se comparte con todo el personal para su revisión y comentarios.

En Developia hemos puesto en marcha programas y normas basadas en las mejores prácticas para promover la igualdad y proteger la diversidad, y nuestro objetivo es alcanzar las metas y los objetivos específicos y cuantificables descritos en esta política. Revisaremos periódicamente estos objetivos para evaluar los avances y garantizar su cumplimiento en los plazos previstos.

Siempre que exista una representación proporcional, es decir, que dos de los tres miembros sean mujeres, se ha creado un comité de Developia compuesto por un miembro del consejo de administración, un representante de los empleados y miembros de la junta ejecutiva. Las responsabilidades del comité incluyen:

- Supervisar la aplicación, la evaluación de la eficacia, la revisión y la modificación de esta política, así como elaborar planes de acción.
- Garantizar que los acuerdos a nivel de todo el grupo en materia de igualdad de género se ajusten a los valores y compromisos descritos en esta política.

- ♦ Supervisar los indicadores de la política de igualdad de género de la empresa y recomendar medidas de mejora y programas de formación según sea necesario.

El equipo directivo de Developia lleva a cabo revisiones anuales de nuestro trabajo y celebra reuniones cada tres meses o cuando es necesario en respuesta a reclamaciones. El comité puede crear grupos de trabajo para elaborar planes de acción que nos ayuden a aplicar esta política y a alcanzar objetivos específicos que promuevan la igualdad y la diversidad, y eliminen todas las formas de violencia y acoso, incluido el acoso sexual y violencia de género. Los miembros del consejo de administración de Developia son responsables de garantizar la aplicación de los planes de acción.

La alta dirección de Developia respalda y apoya plenamente esta política. Cualquier incumplimiento de la misma se considerará una conducta indebida y estará sujeto a medidas disciplinarias de conformidad con el Reglamento Interno de Developia.