

Índice

1.	PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES DE BUENAS PRÁCTICAS	2
2.	DEFINICIONES	3
3.	DESTINATARIOS	3
4.	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.....	4
4.1	Seguimiento.....	4
4.2	Revisión periódica de la Política DE&I	4
5.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	5
6.	COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN.....	6
6.1	Comunicación interna y externa.....	6
6.2	Formación.....	6
7.	REFERENCIAS NORMATIVAS	6

1. PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES DE BUENAS PRÁCTICAS

Para nosotros en Aton, la persona es lo primero: es el punto de partida imprescindible sobre el que construimos todas nuestras decisiones y actividades. Por ello nos comprometemos a promover y garantizar un entorno laboral que respete y valore la diversidad individual en todas sus manifestaciones, de acuerdo con los estándares éticos y normativos internacionales recogidos en el documento MOD-AT-02-B Referencias normativas.

En línea con estos principios, hemos identificado las áreas de desarrollo de nuestro plan estratégico en materia de igualdad de género:

- La creación de una cultura de igualdad de género a través de la formación continua sobre los temas de Tolerancia cero.
- El compromiso de garantizar **un entorno laboral inclusivo y acogedor**, como lo demuestra también la Certificación Great Place to Work®, mediante:
 - la prevención de cualquier tipo de **acoso** y/o conducta discriminatoria, fomentando el uso de un **lenguaje inclusivo** dentro y fuera de la organización
 - la sensibilización de todos nuestros colaboradores y colaboradoras, los atonpeople, sobre los **prejuicios inconscientes**, en particular de quienes se ocupan de selección de personal y tienen responsabilidades, con el fin de promover comportamientos justos y que valoren la diversidad de todas las personas
- La garantía de que el sistema de evaluación sea transparente y objetivo para todos, basado en el principio de meritocracia e igualdad de oportunidades, que premie los resultados alcanzados y favorezca la movilidad interna, excluyendo así cualquier forma de discriminación y prejuicio.
- El desarrollo profesional dirigido a todos los atonpeople mediante itinerarios formativos altamente especializados, programas de mentoring estructurados y **planes de carrera individualizados**.
- La **lucha contra los sesgos** en los procesos de selección de talento.
- La puesta en valor de la experiencia de la **maternidad** y la **paternidad** como un momento de adquisición de nuevas competencias en beneficio tanto de la persona como de la organización.

Para alcanzar estos objetivos, buscamos aumentar la concienciación entre los atonpeople también a través de actividades de comunicación específicas.

2. DEFINICIONES

Esta Política se basa en los principios elaborados por el Observatorio D&I de UN Global Compact Network Italia, que definen los pilares conceptuales de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, principios que en Aton adoptamos y promovemos plenamente.

DIVERSIDAD se entiende como el conjunto de diferencias que caracterizan a grupos e individuos, configurando a cada persona como una identidad única e irrepetible. Este concepto abarca todas las dimensiones que contribuyen a definir la singularidad individual, incluidas – aunque no limitadas a– etnia, edad, estilo personal, género, orientación sexual y afectiva, creencias religiosas y convicciones políticas, experiencias de vida, diferencias psicológicas, cognitivas, físicas y sociales, así como cualquier otro rasgo distintivo de la persona.

INCLUSIÓN representa el proceso activo de reconocimiento, comprensión y puesta en valor de la diversidad como recurso estratégico, así como su integración positiva en un entorno físico y social justo y acogedor. Un enfoque inclusivo y consciente convierte la diversidad en un valor tangible para la organización.

EQUIDAD consiste en garantizar un trato imparcial mediante la asignación específica de recursos y oportunidades, adaptados a las necesidades concretas de individuos o grupos, con el fin de contrarrestar desigualdades sistémicas, reducir las disparidades existentes y asegurar resultados realmente igualitarios.

IGUALDAD persigue el objetivo de un trato y un reconocimiento basados en el mérito, sin que la evaluación de este se vea influenciada por discriminaciones de género, etnia, credo religioso u otras características personales. El propósito es eliminar los obstáculos que impiden alcanzar plenamente la igualdad en términos de oportunidades de desarrollo y progreso profesional.

PERTENENCIA define un contexto laboral en el que cada individuo se siente plenamente aceptado, respetado y libre para expresar su autenticidad sin temor a discriminación o prejuicio. Este concepto trasciende la mera presencia física, implicando una conexión emocional, un clima de confianza y un auténtico sentido de inclusión. Solo cuando las personas perciben un verdadero sentimiento de pertenencia pueden contribuir plenamente, expresar su potencial y desplegar al máximo sus capacidades.

3. DESTINATARIOS

Esta Política se dirige a todas las personas colaboradoras de Aton, con independencia del tipo de contrato adoptado y de la forma jurídica de la relación establecida.

Por este motivo hemos identificado y mapeado a todas las partes interesadas, directa o indirectamente implicadas en su aplicación, con el fin de garantizar su cumplimiento en todos los niveles organizativos:

- Todas las personas colaboradoras directas y las contratadas a través de agencias de trabajo temporal que operan en Aton
- Socios

- Filiales, empresas asociadas y partes vinculadas
- Proveedores
- Clientes
- Colaboradores externos
- Asociaciones
- Administraciones locales
- Comunidad local
- Participantes en la Aton Academy
- Familias de las personas colaboradoras
- Escuelas e instituciones educativas que colaboran con Aton en actividades de orientación, formación y employer branding
- Stakeholders financieros

4. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

El Responsable del Sistema de Gestión (SG) se compromete a someter periódicamente todos los documentos del Sistema al examen del Comité de Dirección, con el fin de permitir:

1. la verificación del grado de consecución de los objetivos establecidos;
2. la identificación temprana de posibles situaciones de no conformidad;
3. la prevención de situaciones que puedan poner en riesgo un entorno de trabajo inclusivo, donde toda forma de diversidad sea respetada y valorada.

4.1 Seguimiento

En Aton reconocemos el carácter estratégico y la importancia de las actividades de seguimiento en el ámbito de las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I). Por ello nos comprometemos a identificar indicadores significativos para verificar el progreso de los objetivos y la eventual necesidad de acciones de mitigación y/o correctivas.

4.2 Revisión periódica de la Política DE&I

Esta Política será revisada y actualizada cada año por la Dirección para garantizar que siga siendo válida a nivel normativo y esté alineada con nuestra estrategia.

Si surgieran necesidades de actualización, la Dirección – tras consultarlo con el Comité de Dirección – aprobará la nueva versión basándose en:

- los resultados de las encuestas internas sobre DE&I;

- los datos relativos a los principales indicadores de rendimiento (KPI) definidos en el Capítulo 5 de la norma UNI/PdR 125:2022.

Todo el proceso seguirá criterios de inclusividad, en plena coherencia con los valores en los que creemos.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Para garantizar la plena aplicación, integración y eficacia de esta Política de Igualdad de Género, hemos definido los roles y responsabilidades de todos los sujetos implicados.

Población Empresarial

Todas las personas colaboradoras están obligadas a respetar estrictamente los principios de no discriminación y a promover activamente un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, participando en las iniciativas formativas en materia de igualdad de género y contribuyendo al mantenimiento de un clima de respeto mutuo. Asimismo, cada persona colaboradora tiene la obligación de comunicar con prontitud cualquier infracción o conducta no conforme con esta Política.

Comité de Dirección

El Comité de Dirección tiene la responsabilidad de definir los objetivos relacionados con la Política DE&I y de verificar que estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa. El Comité también es responsable de la evaluación periódica de las oportunidades de mejora y de la eficacia de las medidas implementadas.

Team Leaders

Los Team Leaders están llamados a favorecer la creación de un entorno laboral inclusivo, aplicando los principios de meritocracia en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño. Les corresponde además promover la sensibilización dentro de sus equipos, proporcionando el apoyo necesario a las personas colaboradoras e interviniendo de manera inmediata en caso de denuncias de infracciones o discriminaciones.

Alta Dirección

La Alta Dirección tiene la responsabilidad de ejercer un papel de liderazgo en la promoción de los valores de diversidad e inclusión, garantizando la asignación de recursos y presupuestos adecuados para la realización de las actividades e iniciativas previstas en el plan estratégico. La Dirección es asimismo responsable de asegurar que todas las decisiones estratégicas sean coherentes con los principios de diversidad, equidad e inclusión, supervisando todo el proceso de implementación de la Política.

6. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

6.1 Comunicación interna y externa

Los principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) forman parte integrante de nuestra visión y de nuestra estrategia. Por ello consideramos importante compartir este documento para:

- dejar claros nuestros objetivos estratégicos;
- mostrar ejemplos concretos de conductas inclusivas;
- presentar la Política en su totalidad, explicando los valores en los que se basa, los beneficios que aporta y lo que esperamos en los comportamientos cotidianos.

Esta Política, aprobada por la Dirección junto con el Comité de Dirección, será difundida a través de nuestros canales:

- publicación en la página web, para la comunicación a todos los stakeholders;
- divulgación a través de los canales de comunicación interna para su promoción entre todos los atonpeople y externa para los stakeholders;
- presentación en el marco de reuniones y eventos corporativos, para la actualización y formación de todos los atonpeople.

6.2 Formación

En Aton reconocemos el carácter fundamental e imprescindible de la formación interna sobre la Tolerancia cero. Por ello hemos planificado sesiones formativas específicas dirigidas a todos los atonpeople, con el fin de garantizar el máximo grado de comprensión, participación, implicación activa y alineación en relación con las temáticas de DE&I.

7. REFERENCIAS NORMATIVAS

Esta Política se fundamenta en un marco de referencia compuesto por disposiciones normativas nacionales e internacionales, así como por principios rectores de carácter corporativo en materia de Diversidad e Inclusión. Para un tratamiento exhaustivo de dichas referencias, les invitamos a consultar la documentación adjunta: “Registro de referencias normativas” MOD-AT-02-B.

CONTROL DEL DOCUMENTO	
Rev.	02
Fecha de emisión del documento	03/07/2025
Autor	Alta Dirección en coordinación con el Comité de Dirección
Aprobación	Alta Dirección