



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

**PERSONAS & CULTURA
2021**

PROPOSITO.....	3
OBJETO Y ALCANCE.....	3
PRINCIPIOS.....	4
LINEA DE ACTUACIÓN	5
CUMPLIMIENTO Y REVISIÓN.....	6

PROPOSITO

La **Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión**, (en adelante la “**Política**”) de **DOMINION** (en adelante la “Compañía”), establece los principios que deben gobernar en la Compañía, afirmando su compromiso con la aplicación de las mejores prácticas, en base a los estándares de referencia a nivel internacional y reflejando la realidad social, con el fin de consolidar éticas corporativas en los países en los que opera.

El propósito de esta Política es promocionar el respeto a la ley, la igualdad y la inclusión para nuestros empleados con el fin de garantizar la no discriminación por razón de raza, sexo, religión, estado civil, ideología política, nacionalidad, o cualquier otra condición personal, física o social. De igual manera, tiene como finalidad impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, (ODS) aprobados por la Organización de Naciones Unidas cinco, ocho y diez, apoyando la creación de puestos de trabajo decentes, asegurando la igualdad de género, reduciendo las desigualdades de la Compañía mediante la protección de los derechos laborales, y promoviendo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.

El área de Personas & Cultura Corporativo de la Compañía, manifiesta su compromiso por regir un equipo humano afirmando que el impulso de esta política, tiene un impacto real sobre la calidad del liderazgo, satisfacción y el compromiso de sus profesionales.

OBJETO Y ALCANCE

Esta Política establece las directrices y líneas de actuación en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión, en el marco de la Compañía, así como su comunicación a los grupos de interés e implementación global.

Así mismo, mantiene la firme voluntad de potenciar la equidad, la diversidad y la inclusión, a través del liderazgo inclusivo, como palancas de cambio y sostenibilidad del negocio.

Igualmente, hace partícipe a las partes interesadas, siendo responsabilidad de todo el equipo humano de la Compañía, con el objetivo compartido de crear un entorno de trabajo que fomente la Diversidad, Igualdad e Inclusión.

Esta política está alineada y se complementa con las políticas corporativas y normativas internas de la Compañía, siendo de aplicación para todas las sociedades que componen la Compañía.

PRINCIPIOS

Dado que las personas constituyen el activo más importante de la Compañía, la diferencia y pluralidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión laboral, son factores prioritarios y estratégicos.

Esto se logra mediante la gestión socialmente responsable, transversal, integradora e inclusiva del equipo humano, basada en:

- | La riqueza en diversidad de sus equipos, por la gran variedad de culturas, etnias, conocimientos, creencias, habilidades, lenguas y experiencias que permiten desarrollar todo el potencial de la Compañía.
- | Una cultura flexible e inclusiva, de colaboración y equidad, que permita a todas las personas contribuir desplegando su máximo potencial.
- | El establecimiento de un proceso, en el que las oportunidades de contratación, formación, desarrollo y promoción para los puestos de trabajo, sean otorgadas en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias de las personas.
- | La igualdad de oportunidades, velando por la no discriminación.

Para ello, la Dirección de la Empresa implementa los siguientes principios:

1. **Diversidad cultural** - Valorar, respetar y aprovechar las diferencias culturales.
 - Considerar la diversidad cultural como fuente de conocimiento y talento, creando valor añadido en la Compañía.
 - Fomentar el respeto, la comprensión intercultural y el valor de la diversidad cultural en la Compañía, promoviendo la integración de nuestros equipos mediante la sensibilización, equipándolos con las herramientas para desarrollar una mentalidad global y un entendimiento intercultural y así trabajar eficazmente, virtual o presencialmente.
2. **Diversidad generacional** - Contribuir a la integración laboral y convivencia de las diferentes generaciones pues todas suponen una fuente de enriquecimiento continuo, por sus enfoques y capacidades, tanto para los profesionales como para la Compañía.
 - Trabajar para abarcar y gestionar activamente, los retos asociados a una plantilla multigeneracional.
 - Fomentar y asegurar la integración laboral, gestión y aprovechamiento del talento multigeneracional en la Compañía.
3. **Diversidad de género** - Fomentar la equidad de género en todos los niveles y promover la equivalencia de oportunidades.
 - Promover un ambiente de trabajo que suscite la dignidad, el respeto y que favorezca la igualdad de oportunidades.
 - Reducir, en puestos de trabajo similares, la brecha salarial entre ambos géneros.
 - Promover la presencia de mujeres en todos los niveles, asegurando su presencia en posiciones de dirección y liderazgo.
 - Fomentar la conciliación entre la vida profesional y personal.
4. **Diversidad afectivo-sexual** - Asegurar un entorno inclusivo para todas las personas, con independencia de su orientación o identidad sexual.
 - Eliminar cualquier práctica de acoso y discriminación en la Compañía.
 - Fomentar un entorno inclusivo integrando a todos los colectivos en la Compañía, visibilizando el compromiso con la no discriminación e igualdad de oportunidades, y sensibilizando a los equipos en materia de diversidad afectivo-sexual.

LINEA DE ACTUACIÓN

La Compañía establece las siguientes líneas básicas de actuación para asegurar la consecución de la finalidad expuesta en esta política:

- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones corporativas, tanto internas como externas, suprimiendo todo lenguaje discriminatorio y velando por la neutralidad en la imagen que proyecta la Compañía.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de selección de personal e incorporación.
- Asegurar que en los procesos de contratación y promoción interna se prioriza la meritocracia, independientemente de la procedencia.
- No establecer diferencias salariales por razones personales, físicas o sociales.
- Asegurar que con independencia del colectivo al que pertenezca, todo profesional recibe los conocimientos, aptitudes y habilidades suficientes para el adecuado desarrollo de sus funciones, incluyendo en dicha formación, acciones específicas enfocadas a la diversidad y el rechazo a la discriminación.
- Adecuar las medidas de integración y conciliación, para abarcar todas las modalidades familiares.
- Asegurar un ambiente libre de acoso laboral instaurando canales de denuncia ágiles y eficaces.
- Comunicar y difundir, las políticas de Diversidad, Igualdad e Inclusión, el Código de Conducta y el Protocolo frente al acoso.

La política de diversidad de DOMINION tiene como propósito, promocionar el respeto a la ley, la igualdad y la inclusión para nuestros empleados, y también se han desarrollado aspectos de diversidad aplicados específicamente a la composición y nombramientos en el Consejo de Administración de la compañía.

Diversidad en el Consejo de Administración

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela por que los candidatos reúnan las condiciones y capacidad necesarias para el cargo, y procurará que, con la selección de candidatos, se consiga una composición del Consejo de Administración diversa y equilibrada en su conjunto.
- En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela por que personas de ambos sexos desempeñen el cargo de miembros del Consejo de Administración, fomentando que no disminuya el porcentaje de participación de mujeres.
- Asimismo, se ha modificado el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración y se ha atribuido expresamente a Comisión de Nombramientos y Retribuciones la función básica de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y de elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que cuando se produzcan vacantes, se instará a las partes correspondientes a favorecer la selección de consejeras hasta lograr el cumplimiento del objetivo marcado por el regulador.

CUMPLIMIENTO Y REVISIÓN

Con el fin de adaptar su contenido a las nuevas exigencias que puedan surgir en el entorno, mercado u organizativas, el contenido de esta política será revisado anualmente por la Dirección Corporativa de Personas & Cultura, asegurando un seguimiento en el avance de todas las líneas estratégicas de actuación que se deriven de la implantación de esta Política.

Su contenido será comunicado a la Compañía y se garantizará su puesta a disposición de las partes interesadas, en todo momento.

Esta Política ha sido aprobada por la Dirección Corporativa de Personas & Cultura el 15 de marzo de 2021.