

Berdintasun, aniztasun eta inklusio politika

BPXPORTen Zuzendaritzak ("Sozietatea") eskumena du gobernantza- eta iraunkortasun-sistema modu iraunkorrean diseinatu, ebaluatu eta berrikusteko, eta, zehazki, politika korporatiboak onartu eta eguneratzeko. Politika korporatibo horiek Sozietatearen eta entitate nagusia Sozietatea ("Taldea") den taldeko sozietateen jarduera arautzen duten jarraibideak jasotzen dituzte.

Erantzukizun horiek gauzatzean, enpresa-arrakastaren aktibo estrategiko eta giltzarri nagusi gisa giza taldearekiko duen konpromisoaz jabetuta, eta pertsonak kudeatzeko politikan xedatutakoaren arabera, Zuzendaritzak berdintasun-, aniztasun- eta gizarteratze-politika hau onartzen du ("Politika").

1. Helburua

Politika honen helburua da ingurune egokia lortzea, Taldeko gizarteetako profesionalen aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza, aniztasuna eta inklusioa erraztu eta bultzatuko dituen, eta, ondorioz, bikaintasun profesionalarekin eta bizi-kalitatearekin konprometitutako pertsonak kudeatzeko ereduaren aldeko apustua egitea, hori guztia indarrean dagoen legeriaren arabera eta jardunbide onenei jarraituz, Nazio Batuen Erakundeak (NBE) eremu horietan onartutako Garapen Jasangarriko Helburuetan (GJH) xedatutakoa barne.

Aukera-berdintasuna aurrerapen profesionalaren funtsezko zutabeetako bat da, eta hori garatzeak ekitatezko tratua eskatzen du, Taldeko giza taldearen progresio pertsonala eta profesionala bultzatzeko.

Aniztasunari dagokionez, aniztasunak pertsona bakar eta berezi bihurtzen dituen ezaugarriak biltzen ditu, hau da, pertsona bakoitzak bere aniztasunari esker ematen duen aberastasuna, ageriko baldintzak eta ikusezinak barne.

Inklusioa, bestalde, gizabanakoen arteko desberdintasunak baloratzeko moduari dagokio, eta aukerak sortzen dira guztiek ahalik eta potentzial handiena zabaldu ahal izateko. Hau da, erakunde baten barruan pertsona guztien berezitasunak errespetatzen dituzten egiturak, sistemak, prozesuak eta kultura garatzean fokua jartzen duen estrategia kontziente. Era berean, talde edo komunitate bateko kide izatearen sentimendua sustatzen du, baloratuak senti daitezten.

2. Aplikazio-eremua

Politika hori Taldea osatzen duten sozietate guztietan aplikatu behar da. Gainera, politika hori aplika dakieke, kasuan kasu, enpresen aldi baterako elkarteei eta elkarte baliokideei, sozietateak horien kudeaketa bere gain hartzen duenean.

3. **Jarduteko oinarrizko printzipioak aukera-berdintasunari dagokionez**

Aukera-berdintasunaren arloan adierazitako helburuak eta konpromisoak lortzeko, Taldeak bere gain hartzen eta sustatzen ditu bere lan-harremanen garapena gidatu behar duten jarduteko oinarrizko printzipio hauek:

- a. Enpleguaren kalitatea bermatzea, aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko funtsezko bitarteko gisa. Horretarako, lanpostu egonkorak eta kalitatezkoak mantentzea sustatuko da, bidezko soldatekin eta lanbide-edukiekin, profesionalen gaitasunak etengabe hobetzea bermatzeko.
- b. Lanean aukera-berdintasunaren printzipioa garatzea. Printzipio hori betetzea da garapen profesionalaren funtsezko zutabeetako bat, eta horrek berekin dakar Taldeko giza taldearen progresio pertsonala eta profesionala bultzatuko duen bidezko tratua praktikatzeko eta frogatzeko konpromisoa, honako eremu hauetan:
 - i. Sustapena, garapen profesionala eta konpentsazioa: lana egiteko beharrezkoak diren ezagutzak eta trebetasunak baloratzea, helburuak eta jarduna ebaluatuz. Bereziki, bai helburuen proposamen indibidualak egitean, bai jarduna eta, hala badagokio, soldata-igoera baloratzean, aukera-berdintasunaren, diskriminaziorik ezaren eta aniztasunarekiko errespetuaren irizpideak hartuko dira kontuan. Ildo horretan, ekitatezko tratua sustatuko da, Taldeko giza taldearen progresio pertsonala eta profesionala bultzatzeko, lanpostu bakoitzerako beharrezkoak diren ezagutzak eta trebetasunak, profesionalak balioa sortzeko egiten duten ekarpena eta eginkizunak betetzeko dedikazioa eta erantzukizuna aitortuz;
 - ii. Hautaketa: profesional onenak hautatzea, hautagaien ezagutzetan eta gaitasunetan oinarritutako tresna eta hautaketa-sistemen bidez;
 - iii. Kontratazioa: soldata-alde diskriminatzailearik ez ezartzea eta profesionala konpainian, lantaldean eta lanpostuan behar bezala integratzen dela ziurtatzea;
 - iv. Prestakuntza: profesional bakoitzak bere lana behar bezala garatzeko behar dituen

ezagutza eta trebetasunetan duen prestakuntza eta gaitasuna ziurtatzea;

- v. Gaitasun desberdinak dituzten profesionaleri laguntzea, haien benetako okupazioa sustatuz;
 - vi. Komunikazio gardena bultzatzea, berrikuntza bultzatuz eta profesionalari bere eginkizunak betetzeko behar duen autonomia emanez; eta
 - vii. Aukera-berdintasunaren aurkako edozein jarduera ezabatzea.
- c.** Taldearen barruan genero-berdintasuna sustatzea, indarreko legeria betez eta jardunbide onenei jarraituz, bai eta Nazio Batuen Erakundeak (NBE) onartutako Garapen Jasangarriko Helburuetako (GJH) bosgarrenean eremu horretan xedatutakoa ere, eta, bereziki, enplegua lortzeari, prestakuntzari, lanbide-sustapenari eta lan-baldintzei dagokienez, eta, horretarako:
- i. Taldeak genero-berdintasunarekiko duen konpromisoa indartzea, bai erakundearen, bai gizartean, eta gai horri buruzko sentsibilizazioa sustatzea bi eremuetan;
 - ii. Garapen profesionalean aukera-berdintasunaren printzipioa bermatzea, generoagatiko karrera eragotzi edo mugatu dezaketen oztopoak kenduz;
 - iii. Ekintza positiboko neurriak aztertzea, sortzen diren desberdintasunak zuzentzeko eta ordezkari txikia edo batere ez duten erantzukizun-karguetan ordezkari gutxien duen generoa sar dadin sustatzeko;
 - iv. Hautaketarako eta garapen profesionalerako mekanismoak eta prozedurak sustatzea, ordezkari txikiaren duen generoaren presentzia errazteko, behar besteko kualifikazioarekin, erakundearen eremu guztietan, baldin eta haren ordezkari nahikoa ez bada;
 - v. Organoetan eta erabakiak hartzeko mailetan ordezkari orekatua izatea, Taldearen kontsulta- eta erabaki-eremu guztietan aukera-berdintasuneko baldintzetan parte hartzea bermatuz;
 - vi. Lan-baldintzak genero-ikuspegitik antola daitezkeen sustatzea, taldean lan egiten duten profesional guztien bizitza pertsonala eta lan-bizitza uztartzea ahalbidetuz, genero-berdintasunaren alde egiteko eta generoagatiko diskriminazio guztiak

ezabatzen direla zainduz;

- vii. Haurdunaldia, erditzea eta erditze-ondokoa babestea, emakumeen kolektibo profesionalaren egoera espezifikoko gisa, horrek bere karrera profesionalean eragin negatiboa izan ez dezan;
 - viii. Aurre-adopzioa eta adopzioa babestea, horrek lanbide-ibilbidean eragin negatiboa izan ez dezan;
 - ix. Ikastetxeekin lankidetzeta-programak sustatzea, ordezkari gutxien duen generoaren presentzia sustatzeko Taldearen negozioekin lotutako karrera eta prestakuntza-programetan, horietan generoetako baten presentzia bestearena baino nabarmen txikiagoa denean; eta
 - x. Genero-indarkeriaren aurkako borrokan laguntzea, babes-, laguntza- eta informazio-neurriak jasotzen dituzten programa espezifikoak ezarriz, genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko eta babesteko.
- d. Lanaldi partzialeko eta lanaldi osoko profesionalak lortutako onurak eta lan-baldintzak homogeneizatzea;
 - e. Lan-baldintzak ezartzerakoan, eskakizun eta balio bera adierazten duten lanetarako lan-baldintzen berdintasunaren printzipioa errespetatzea;
 - f. Gizarte-, kultura- edo hezkuntza-egoera tradizionalki erreferentziazkotzat edo ohikotzat jotzen diren ereduak bat ez datozen pertsonen buruz egon daitezkeen aurreiritziak baztertzeko, pertsonen merituan eta gaitasunean oinarritutako lanbide-aurrerapena bidegabeki baldintzatu dezaketelako;

4. Aniztasunarekin eta inklusioa sustatzearekin lotutako oinarrizko jardute-printzipioak

Aniztasunarekin eta gizarteratzea sustatzearekin lotuta adierazitako helburuak eta konpromisoak lortzeko, Taldeak bere gain hartzen eta sustatzen ditu bere lan-harremanen garapena gidatu behar duten oinarrizko jardute-printzipio hauek:

- a. Profesionalen artean diskriminaziorik ez dagoela bermatzea, tutoretza merezi duen edozein baldintza edo inguruabarrengatik;

- b.** Taldeko profesional guztiek beren ezagutzak, esperientziak eta trebetasunak eman ditzaten sustatzea, edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial kontuan hartu gabe;
- c.** Taldean sartzeko zentzua sustatzea, profesional orok bere burua enpresa-proiektuaren eta tokiko, autonomia-erkidegoko eta estatuko komunitatean betetzen duen zereginaren zatitza har dezan. Horrekin lotu nahi dena da Taldeko giza taldeak beretzat hartzea Gizartearen balioak, printzipioak eta helburuak, eta horiei egiten dieten ekarpena garapen profesionalaren eta pertsonalaren funtsezko osagaitzat hartzea;
- d.** Hainbat belaunaldiren bizikidetza etengabeko aberastasun-iturritzat hartzea, askotariko gaitasun eta ikuspegiengatik, bai profesionalentzat, bai negozio eta arlo korporatibo desberdinentzat, eta ekarpen erabakigarri gisa gizarteak ematen dituen zerbitzuak lan egiten duen komunitateen beharrianetara egokitzeko;
- e.** Kontuan hartzea zenbait zeregin garatzeko oztopo izan daitezkeen gaitasun fisiko eta/edo intelektualen muga jakin batzuek, aitzitik, balio erantsi esanguratsua adierazten dutela beste jarduera batzuetan. Nolanahi ere, inguruabar horiek aldeztatik eta oinarririk gabe ez identifikatzea, lanean behar bezala integratzeko oztopo gisa;
- f.** Taldeak lan egiten duen komunitateekiko informazioa eta komunikazioa sustatzea, bere praktika inklusiboen ondorioz, gizartea bere kolektiboen garapen profesionalerako leku egokitzat har dadin;
- g.** Hautaketa- eta kontratazio-prozesuak merezimendu- eta gaitasun-irizpide neutro eta objektiboetan oinarritzen direla bermatzea, eta, aldi berean, lan-merkatuan sartzeko erraztasun txikiagoa duten kolektiboak gizarteratzea sustatzeko ekintza espezifikoak ezartzea;
- h.** Beharrezko integrazio-neurriak hartzea, besteak beste, ezkongabeen, ezkonduen, izatezko bikoteen, dibortziatuen, bananduen, alargunen, hainbat pertsonekin bizi direnen, seme-alabak dituzten edo ez dituzten eta bestelako familia- eta afektu-inguruabar partikularrekin bizi direnen egoeretan, sentikortasuna duten izaki bizidun gisa lagun egiteko animaliekin sortzen den lotura espezifikoak barne;
- i.** Lanbide-sustapenaren eta garapen profesionalaren arloko erabakiak ekitatezko irizpideetan oinarritzen direla ziurtatzea, horri buruzko enpresa-erabaki guztietan aniztasunarentzat kaltegarriak diren arrazoiak edo ondorioak ezabatuz, eta profesionalen

kolektibo guztiak behar bezala barneratzea sustatuz;

- j. Profesional bakoitzaren prestakuntzan, zein taldetakoa den kontuan hartu gabe, bere lana behar bezala egiteko behar adina ezagutza, gaitasun eta trebetasun emango zaizkiola ziurtatzea, eta, aldi berean, prestakuntza horretan aniztasuna onartzearen eta diskriminazioa arbuiatzearen ikuspegitik ekintza espezifikokoak aurreikusten direla ziurtatzea;
- k. Edozein motatako komunikazio korporatibotan, barnekoetan zein kanpokoetan, hizkuntza inklusiboaren erabilera sustatzea, eta, nolahi ere, hizkuntza diskriminatzailearen erabilera desagerraraztea;
- l. Laneko jazarpenik gabeko giroa zaintzea, bereziki zuzeneko edo zeharkako bereizkeria helburu edo oinarri duena, salaketa-bide arin eta eraginkorrak ezartzen direla ziurtatuz;
- m. Taldea osatzen duten profesionalen, bereziki zuzendaritza-ardurak dituztenen, sentsibilizatzeko politikak etengabe garatzea, aniztasunak gizarteari egiten dion ekarpena baloratu eta susta dezaten;
- n. Lidergo-programetan erabakiak hobeto hartzen eta aniztasunean oinarritutako kultura lortzen lagunduko duten portaerak txertatzea, bai eta barne-komunikazioko estrategia bat ere, Taldearen izaera plurala eta inklusioa transmititzea lortuko duena;
- o. Giza eskubideak errespetatzeko politikaren ildotik, araudian jasotako askatasun sindikalaren eskubideak bermatzea, pertsona bakoitzak sindikatuekiko harremanetan duen aukera eta erakunde horiek beren interes legitimoak defendatzeko duten jarduna babeste aldera.

5. Tresnak

Politika honetan ezarritako helburuak lortzeko, Taldeak Lan Harremanen Zuzendaritza du, *politika* hori ezartzeaz, jarraipena egiteaz eta betetzen dela egiaztatzeaz arduratzen dena.