



Política de Gestión de Personas

15 DE ABRIL 2022

Presentación

El presente documento constituye la política en materia laboral y de gestión de las personas de nuestra compañía.

Ha sido elaborado y aprobado por la Dirección de DESFUFOR el día 15 de abril de 2022, contando con la participación de las personas que componen la plantilla de la organización, así como con las aportaciones de nuestros colaboradores externos más habituales.

Se fundamenta en nuestro Código de Conducta Ética, los Derechos Humanos, el respeto a la Legislación vigente en materia Laboral, las recomendaciones de la OIT, la UE, los Principios y Normas Laborales de Global Compact, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Así mismo, aportamos nuestra particular visión y nuestros valores en el ámbito de lo que, como organización deseamos alcanzar en aras de la excelencia y el bienestar de todo nuestro capital humano: personal de plantilla y colaboradores.

Soledad Postigo Biz

Socia y Directora General DESFUFOR, SL

Madrid, 15 de abril de 2022



Metas de nuestra política

Crear un ámbito de trabajo excelente con el fin de ser capaces de lograr el desarrollo, la fidelización y retención de nuestro talento actual, así como atraer nuevos talentos que aporten valor a nuestra plantilla y a nuestra organización.



Construir la gestión de las personas basándola en la transparencia, la confianza y el respeto mutuo. Para ello, entendemos como pilares fundamentales: la comunicación, la escucha activa de propuestas y necesidades personales, la colaboración entre personas y el trabajo en equipo, así como el fomento del intercambio de ideas, conocimientos y experiencias.



La igualdad de oportunidades y la diversidad en la selección de personas, en la gestión y en el desarrollo profesional, se plantean como ejes fundamentales en nuestra política y acciones.

Compromisos



En concordancia con nuestro Código de Conducta Ética, refrendamos los siguientes compromisos:

I. Marcos de referencia:

1. Con independencia del País donde desarrollemos nuestra actividad, consideramos como marcos mínimos de referencia, los derechos fundamentales de los trabajadores, las normas y directrices de la Unión Europea en materia laboral, y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como los Principios de Global Compact y los ODS de Naciones Unidas.
2. Si operamos en un país con legislación laxa en materia laboral, aplicamos estas condiciones como marco de referencia.

Compromisos

II. Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos para la Salud:

1. Consideramos necesario que existan condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables para todos nuestros trabajadores y colaboradores, con independencia de que su tarea la desarrollen en nuestras instalaciones propias, del cliente o de terceros. SI operamos en un país con legislación laxa en materia laboral, aplicamos estas mismas condiciones como marco de referencia.
2. Apostamos por la prevención y la utilización de entornos laborales cómodos, agradables y seguros favoreciendo la salud y el bienestar de nuestra fuerza laboral.

III. Contra el Trabajo Forzoso

1. Rechazamos todo tipo de trabajo forzoso, la coerción, la esclavitud laboral o cualquier otra condición que menoscabe la dignidad laboral y humana de las personas.
 2. Apostamos por la prevención y la utilización de entornos laborales cómodos, agradables y seguros favoreciendo la salud y el bienestar de nuestro capital humano.
 3. Exigimos a todos nuestros empleados y colaboradores que velen y vigilen para evitar este tipo de prácticas tampoco por parte de terceros contratados, y en la cadena de suministro, con especial precaución operando en países donde pueda existir un mayor riesgo de incumplimiento.
 4. Condenamos la trata de personas y la violencia en el trabajo.
-

Compromisos

IV. Erradicación del Trabajo Infantil:

1. Somos firmes defensores de los derechos de la infancia. El derecho de los niños a ser niños.
2. Consideramos que la infancia es un momento donde la persona debe aprender y formarse en valores que le permitan desarrollarse como individuos que aporten a la sociedad y formen parte de ésta, en igualdad de oportunidades, el día de mañana. Apostamos por la formación de los menores para generar mayores y mejores oportunidades laborales futuras.
3. Estamos en contra de toda práctica de trabajo infantil, con independencia de la tarea y esfuerzos requeridos, y especialmente denostamos el trabajo infantil forzado o en términos de esclavitud.

V. Igualdad de las Personas en el Trabajo y No Discriminación:

1. Estamos en contra de todo tipo de discriminación por razón de identidad u orientación sexual, edad, género, raza, credo, , cultura, discapacidad, o cualquier otra cuestión que forme parte de la intimidad de la persona.
 2. Creemos en la igualdad de oportunidades, en función de méritos y adecuación a los perfiles requeridos para el desempeño de las tareas.
 3. Las retribuciones salariales deben basarse en las competencias y habilidades, los desempeños y los resultados, y nunca en función de otros criterios. Rechazamos cualquier tipo de discriminación que pueda producirse en este sentido. Nuestro Comité de Igualdad vela para que así sea.
 4. Todo ello queda refrendado en nuestra Política de Igualdad.
-

Compromisos

VI. Diversidad Laboral:

1. Las personas diversas, aportan soluciones diferentes y enriquecedoras. Apostamos por la diversidad de las personas y colaboradores que conforman nuestros equipos de trabajo.
2. Creemos en las personas y en sus capacidades, por lo que aportan de valor, y minimizamos o ayudamos a reducir cualquier forma de barreras físicas, psíquicas o educativas.
3. Rechazamos cualquier tipo de discriminación de la persona por razones de diversidad cultural, étnica, de género, edad, orientación o identidad sexual o discapacidad.
4. Consideramos como prácticas a perseguir el acoso laboral o el bullying.
5. Respetamos las diferencias y potenciamos su integración.

VII. Conciliación Laboral:

1. Consideramos que las personas aportan más a las organizaciones cuando disfrutan de una vida plena en el plano personal y en el ámbito laboral.
 2. Apostamos por la flexibilidad laboral y por el logro de objetivos, frente a políticas basadas en el presencialismo.
 3. Adoptamos medidas que facilitan la conciliación como el teletrabajo y la racionalización de horarios laborales, así como la teleformación.
 4. Consideramos como falta muy grave, cualquier acción en contra de la persona que decida adoptar y disfrutar de su derecho a medidas legales de conciliación laboral.
-

Compromisos

VIII. Formación y Desarrollo en Igualdad:

1. Las personas diversas, aportan soluciones diferentes y enriquecedoras. Apostamos por la diversidad de las personas y colaboradores que conforman nuestros equipos.
2. Consideramos que la formación de las personas es la mejor inversión que una organización puede realizar para crecer y asegurar su futuro.
3. Reconocemos el derecho de los trabajadores a ser formados en aquellos conocimientos o habilidades necesarios para el mejor desempeño de sus competencias profesionales.
4. Apostamos por una formación diversa, con amplitud de contenidos, habilidades, así como modalidades formativas que permitan el acceso de todas las personas (presencial, virtual u online).
5. La formación es además un componente de igualdad que permite a las personas acceder a los puestos en función de sus conocimientos, valía y méritos.

IX. Libertad de Asociación:

1. Creemos en el derecho y la libertad de asociación de las personas que forman parte de nuestro capital humano y garantizamos su derecho a la libre asociación.
 2. Consideramos que los empleados son libres de reunirse o asociarse, en colectivos o sindicatos, en la mejor defensa de sus intereses y derechos como trabajadores.
 3. Al tiempo que, también deben contribuir a la prosperidad y crecimiento de la organización, mediante el cumplimiento de sus obligaciones laborales .
-

Compromisos

X. Comunicación con Trabajadores y Trabajadoras:

1. Consideramos que todas las personas que trabajan en DESFUFOR, o colaboran con nuestra Organización, tienen el derecho de poder comunicar y expresar sus ideas, quejas o denunciar situaciones.
2. Creemos en las ventajas y beneficios de que la comunicación se realice de manera bidireccional y, promovemos la escucha activa, la empatía y el Feedback.
3. Se establecen diversos canales de comunicación: reuniones de equipo, reuniones de la Organización, Intranet y un buzón electrónico, sin perjuicio de otros canales o formas de comunicación, con el fin de facilitar el acceso a la información en plena libertad, así como su libre expresión.

XI. Buzón del Empleado/a:

1. Se establece un buzón electrónico comunicaempleados@desfufor.es donde poder manifestar libremente opiniones que contribuyan a mejorar o a denunciar situaciones de discriminación o desigualdad, entre otras.
 2. Éste, es un buzón abierto, al que pueden dirigirse, tanto los empleados/as de Desfufor, como nuestros colaboradores/as.
 3. Las comunicaciones dirigidas a este buzón son revisadas por la Dirección y los representantes de los trabajadores/as. Todas las opiniones son escuchadas y tenidas en cuenta.
-

Compromisos

XII. Con las Normas Laborales y los Principios Laborales de Global Compact:

Como firmantes de Global Compact, y socios signatarios de la Red Española del Pacto Mundial:

1. Apoyamos la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, en acuerdo al Principio 3.
 2. Repudiamos cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, en acuerdo al Principio 4.
 3. Estamos en contra de cualquier forma de trabajo o explotación laboral infantil, en acuerdo al Principio 5.
 4. Rechazamos las prácticas que discriminen a las personas en el empleo apostando por la diversidad y la igualdad de oportunidades, en acuerdo al Principio 6.
 5. Hacemos extensivo el cumplimiento de estos principios a nuestra cadena de suministro y organizaciones y personas colaboradoras cuando actúan en nuestro nombre o representación. Cualquier situación que vulnere estos principios, será escuchada, atendida y sancionada por la Dirección de Desfuor.
-

Compromisos

XIII. Con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

1. Contribuimos al Fin de la Pobreza a través de la concienciación, salarios dignos, trabajo decente y la igualdad de oportunidades para todas las personas. ODS1.
 2. Consideramos que el trabajo y la investigación científica y tecnológica en prevención y tratamiento de enfermedades, así como las condiciones de seguridad y salubridad laboral en el trabajo, contribuyen a la salud y el bienestar. ODS 3.
 3. Creemos en la Igualdad de Género y en la necesidad de fomentar la presencia de la mujer en la ciencia y la tecnología. Apostamos por la conciliación de la vida laboral y familiar. ODS 5.
 4. Consideramos que el trabajo decente y las condiciones dignas son fundamentales para un crecimiento económico sostenible. ODS 8.
 5. Difundimos avances científicos y tecnológicos en diversos campos sociales, ambientales, laborales y económicos para contribuir al desarrollo sostenible. ODS9.
 6. Apostamos por la diversidad laboral con el fin de lograr la reducción de desigualdades, fomentando las oportunidades de todas las personas. ODS 10.
 7. Cumplimos con las legislaciones laborales democráticas, las directrices laborales europeas y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT -ILO) . ODS 16.
 8. Consideramos que el derecho a la libre asociación de las personas en el ámbito laboral y la alianza entre instituciones a través del diálogo y el consenso permite sociedades avanzadas y contribuye a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible . ODS 17.
-

Selección y Contratación

Con relación a los procesos de selección y contratación de las personas, bien como personal de nuestra plantilla, o bien para la realización de proyectos de consultoría y formación externalizados, practicamos una política basada en la diversidad, la equidad y la inclusión:

1. Objetividad en los procesos de *recruitment*, en función de la capacitación, conocimiento y habilidades de la persona.
 2. Transparencia y comunicación fluida y confiable con candidatos/as durante todo el proceso.
 3. Procesos de selección y reclutamiento ciegos, *Blind Recruitment*, eliminando sesgos como la edad, el género, o cualquier otra condición de la persona que pueda condicionar la selección del candidato.
 4. Condiciones de estabilidad laboral para los procesos de selección del personal de plantilla.
 5. Apuesta por el desarrollo y la promoción del Talento interno en los procesos de selección.
 6. Información sobre la propuesta de Plan de Carrera y Formación para todo el personal laboral.
 7. Conocimiento desde el inicio del Plan de acogida, acompañamiento y *mentoring*.
 8. Retribución acorde a las necesidades de la organización y las capacidades de la persona, en procesos para personal laboral interno.
 9. Retribución acorde a las necesidades de la organización y las capacidades de la persona, en procesos de contratación externa para proyectos con duración temporal.
 10. Escucha activa de las necesidades de los candidatos/as para el desempeño de sus puestos de trabajo.
-