



POLITICAS DE IGUALDAD Y **DIVERSIDAD**

MILSA TRILLO GALICIA S.A.

En **MILSA TRILLO GALICIA, S.A.** (en adelante **MILSA**) consideramos esencial promover un entorno de trabajo de calidad basado en el comportamiento ético, el respeto, la diversidad y la igualdad. Un compromiso que integramos en nuestra cultura corporativa y en las políticas internas de la compañía.

1. OBJETO

Al objeto de alcanzar el máximo respeto, promoción e impulso del principio de igualdad en nuestra gestión empresarial, hemos implantado un modelo de gestión de la igualdad, que desarrollamos en este documento, que expresa y formaliza el compromiso y posicionamiento estratégico de la compañía para favorecer la igualdad de oportunidades, el respeto a las diferencias y la no discriminación en todas las actividades relacionadas con la gestión de las personas, siendo abarcada esta materia tanto desde la perspectiva de género como desde la diversidad.

2. MISIÓN

En **MILSA** hace tiempo que venimos trabajando para crear conciencia de los derechos individuales de las personas. En especial, tratamos de proteger la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

3. VISIÓN

Como empresa firmemente comprometida con los valores éticos y de integridad, nuestra idea es la de ser un referente en el sector industrial en cuanto a la implementación y promoción de políticas de igualdad y diversidad.

En **MILSA** creemos firmemente que un entorno inclusivo, donde se valoran y respetan todas las diferencias, fomenta la innovación, la creatividad y el

crecimiento sostenible. Nos comprometemos a garantizar la igualdad de

oportunidades para todos nuestros empleados, independientemente de su género, raza, orientación sexual, religión, o cualquier otra característica personal. A través de iniciativas y programas específicos, buscamos crear un ambiente de trabajo justo y equitativo, donde cada individuo se sienta valorado y tenga la posibilidad de desarrollar todo su potencial.

4. VALORES

Los valores que inspiran esta iniciativa son:

☒ **Compromiso con la igualdad**

Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumida por **MILSA**, destinada a mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

☒ **Mismas oportunidades**

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

☒ **Equilibrio**

Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan de igualdad.

☒ **Cultura basada en la igualdad**

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización.

5. OBJETIVOS Y COMPROMISOS EN MATERIA DE DIVERSIDAD

En **MILSA** consideramos que la diversidad debe ser un valor y a su vez, un objetivo permanente en todos los ámbitos de la empresa.

Por ello, más allá del fomento de la diversidad en el seno de nuestro equipo

directivo y en adición a los compromisos en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación contenidos en nuestro código ético, los objetivos y compromisos concretos de **MILSA** en materia de diversidad son los siguientes:

- ☑ Fomentar la integración de personas con perfiles diversos (género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.) en todas las áreas de negocio y niveles de la empresa.
- ☑ Tratar de identificar talento, tanto en los procesos de selección como de promoción, cuya incorporación o promoción favorezca la diversidad en el seno de **MILSA**, estableciéndose programas de formación y desarrollo, u otros mecanismos, que contribuyan a asegurar su permanencia y promoción dentro de la empresa.
- ☑ Promover la selección de profesionales con capacidades alternativas, poniendo en valor los beneficios derivados de su incorporación e integración para el propio profesional, para el negocio y, en definitiva, para la sociedad en su conjunto.
- ☑ Favorecer la diversidad generacional en los equipos, fomentando la colaboración estrecha entre los profesionales de mayor edad y los más jóvenes.
- ☑ Seguir ahondando en la integración e inclusión de colectivos vulnerables con la finalidad adicional de contribuir a reducir las desigualdades en y entre los países en los que **MILSA** opera, dando así cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la Asamblea de la ONU en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- ☑ Fomentar la implantación de sistemas de medición de los avances que se vayan consiguiendo en materia de diversidad, así como de sistemas de valoración del impacto positivo que estos avances vayan produciendo en la empresa.

- ☑ Comunicar y extender el compromiso de MILSA con la diversidad hacia los empleados, proveedores, clientes, administraciones, agentes sociales, etc.
- ☑ Mantener un lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones tanto internas como externas, evitando también las imágenes estereotipadas que puedan conculcar el valor de la diversidad.

MILSA deberá adoptar aquellas medidas que, en atención a sus características y circunstancias concretas, permitan alcanzar los objetivos antes reseñados, generando un ambiente de trabajo diverso e inclusivo.

6. COMPROMISOS ESPECÍFICOS CON EL COLECTIVO LGTBI

- ☑ **Política de No Discriminación:** Establecer una política explícita que prohíba cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género en todos los aspectos del empleo, incluyendo la contratación, promoción, y despido.
- ☑ **Capacitación y Sensibilización:** Implementar programas de formación y sensibilización para todos los empleados, incluyendo el equipo directivo, sobre temas de diversidad e inclusión LGTBI, para fomentar un ambiente de respeto y comprensión.
- ☑ **Beneficios Inclusivos:** Garantizar que todos los beneficios de la empresa, como todo lo relativo a la salud, conciliación familiar y otros, sean inclusivos y accesibles para parejas del mismo sexo y personas transgénero.
- ☑ **Uso de Lenguaje Inclusivo:** Promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa, así como en las políticas y procedimientos oficiales.

- ☑ **Espacios Seguros:** Asegurar que todos los empleados tengan acceso a baños y vestuarios seguros y adecuados que respeten su identidad de género.
- ☑ **Protocolo de Respuesta a Incidentes:** Desarrollar y comunicar un protocolo claro para la respuesta y manejo de incidentes de discriminación o acoso relacionados con la orientación sexual o identidad de género.
- ☑ **Promoción de la Diversidad en la contratación:** Implementar estrategias de reclutamiento activas para atraer candidatos LGTBI, trabajando con organizaciones y redes de diversidad para ampliar el alcance.
- ☑ **Evaluación Continua:** Establecer mecanismos para evaluar regularmente el ambiente laboral y la eficacia de las políticas de inclusión LGTBI, incluyendo encuestas a empleados y revisiones de políticas.

7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIONES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Corresponderá al equipo directivo de **MILSA** el seguimiento y evaluación de la aplicación de la presente Política de Igualdad y Diversidad, informando al respecto periódicamente al Consejo de Administración y proponiendo al mismo cualquier modificación de la política que considere conveniente o necesaria para el desarrollo e implementación de sus directrices y objetivos.

8. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de esta Política debe ser comunicado a través de los diferentes canales que existen en **MILSA** a tales efectos, incluyendo el cargo superior jerárquico correspondiente o, directamente, a través de correo electrónico en la dirección eticayresponsabilidad@milsatrillo.com.

Para aquellos supuestos que constituyan una vulneración de nuestro **Código Ético de Conducta** o de estas **Políticas de Igualdad y Diversidad**, **MILSA** aplicará el

régimen sancionador que corresponda a las personas o empresas que hayan provocado o colaborado en los incumplimientos, de acuerdo con la gravedad de los mismos y dentro del marco legal aplicable en la jurisdicción que se hayan cometido.

9. VIGENCIA

Esta **Política de Igualdad y Diversidad** entrará en vigor en el día de su aprobación por el Consejo de Administración de **MILSA**, debiendo ser comunicado a todos los empleados y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación.

Fecha última actualización: **09/05/2024**

