

Política de Diversidad e Inclusión Del Grupo Línea Directa Aseguradora



linea directa

Identificación de la Política	Política de Diversidad e Inclusión
Apartado del Código Ético que desarrolla	VI.1 Derechos Humanos y libertades públicas VI.2 Respeto, dignidad y no discriminación
Apartado de otras Políticas que desarrolla	-
Normas que sustituye	-
Normas relacionadas	Código Ético, Política de Derechos Humanos, Política de Selección, Política de Igualdad de Género, Código de Conducta para Proveedores
Unidad de negocio o función a la que afecta	Todo el Grupo Línea Directa
Personal al que afecta	Todo el Grupo Línea Directa
Responsable principal de su vigilancia	Personas y Comunicación interna
Fecha de aprobación	15 de octubre de 2020
Fecha de aplicación	16 de octubre de 2020
Versión	1.0
Elaboración	Personas y Comunicación interna, Cumplimiento y Gobierno Corporativo.
Aprobación	Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

ÍNDICE

1. Introducción
2. Principios de actuación
3. Alcance y ámbito de aplicación
4. Compromisos y prácticas responsables
5. Modelo de gestión
6. Modelo de gobierno y seguimiento
7. Comunicación de la política

1. INTRODUCCIÓN

La Unión Europea se fundamenta en los valores de respeto de la Dignidad Humana, Libertad, Democracia, Igualdad, Estado de Derecho y respeto de los Derechos Humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

España, como parte de esa comunidad diversa, ha visto como en los últimos años se ha producido un profundo cambio social que ha tenido como consecuencia que ningún colectivo pueda sentirse ajeno a la consolidación de la mujer en el trabajo, al incremento de la población inmigrante y a la implantación de políticas que respetan la singularidad de determinados grupos de población. En este contexto, la Compañía garantiza el respeto a la heterogeneidad de la sociedad y a la supresión de cualquier conducta que pueda resultar discriminatoria

Para Línea Directa Aseguradora S.A. (en adelante, Línea Directa o la Compañía), la diversidad es un factor de competitividad que permite acercarse a una sociedad actual, diversa y cambiante. Fomenta la empatía y la innovación y aporta pluralidad, generando valor e impactando de forma positiva en los resultados de la Compañía. Para promoverla en la

organización, debe regirse por una Política global que aplique a todas las empresas que la conforman.

A tales efectos, el Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A. ha aprobado esta *Política de Diversidad e Inclusión*, de aplicación en todos los ámbitos de la actividad de la Compañía.

Línea Directa plasma en esta Política su visión, enfoque y compromiso hacia la Diversidad y la Inclusión. Con ella, contribuye a lograr los objetivos corporativos y a reflejar el valor y la riqueza que la diversidad aporta a la cultura y los Valores de Línea Directa y además proporciona un marco de actuación para conseguir su cumplimiento.

Para la Compañía, el talento de las personas que forman parte de Línea Directa son su valor más importante, y está convencida de la necesidad de contar con una estructura interna diversa, que refleje la sociedad y las necesidades actuales. Por eso, fomenta el respeto a la diversidad cultural, de género, de orientación sexual, generacional y funcional, entre otras dimensiones.

Asimismo, los compromisos que Línea Directa adquiere en esta *Política de Diversidad e Inclusión* contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una iniciativa universal de la Organización de Naciones Unidas (ONU), enmarcada en la Agenda 2030, sobre el desarrollo sostenible que busca erradicar la pobreza, cuidar el planeta y garantizar la paz y prosperidad de todas las personas. En concreto, con el ODS #5 (Igualdad de género), el #8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el #10 (Reducción de desigualdades).

2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Línea Directa se compromete a crear y garantizar un entorno de trabajo diverso e inclusivo, en el que todas las personas que lo componen sean y se sientan tratadas con respeto y equidad.

Para la Compañía, la diversidad se refiere a aquellos aspectos o características que hacen a las personas diferentes unas de otras. Cuando está integrada en todos los procesos de gestión y no hay cabida para la discriminación de cualquier tipo (raza, religión, política, nacionalidad, lengua, orientación sexual, edad, capacidades...) hablamos de inclusión.

Por todo ello, Línea Directa respalda el cumplimiento de los siguientes principios de actuación:

- Como valor primordial, asegurar entre los empleados (o cualquier persona que preste servicios para Línea Directa) una cultura de respeto a las personas y comportamientos favorables a la diversidad.
- Garantizar procesos justos de selección, contratación, formación, promoción, remuneración y desvinculación para los empleados. En definitiva, que se atienda exclusivamente a criterios de méritos, capacidades, desempeño o experiencia profesional, dejando de lado cualquier tipo de discriminación.
- Promover la inclusión de los colectivos más vulnerables, facilitando su adecuada integración en la Compañía y generando un ambiente de trabajo respetuoso.
- Fomentar una cultura de diversidad e inclusión apoyada en programas, acciones y protocolos de actuación que faciliten la integración de todos los empleados, haciendo hincapié en la inclusión de personas con capacidades distintas o víctimas de violencia de género.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los principios recogidos en este documento son de aplicación para todos los empleados, directivos y administradores de todas las sociedades que integran el Grupo Línea Directa Aseguradora, así como la Fundación Línea Directa, en los términos previstos en la normativa aplicable. En este contexto, la



línea directa

Compañía promoverá, además, que sus colaboradores y otras figuras relacionadas con sus operaciones, productos y servicios, también respeten lo contenido en esta Política.

4. COMPROMISOS Y PRÁCTICAS RESPONSABLES

Los principios y responsabilidades asumidos por Línea Directa en la presente Política se complementan con los siguientes documentos internos: Código Ético, Política de Igualdad de Género, Política de Derechos Humanos, Política de Selección, Política de Sostenibilidad, Política de Contribución Social, Protocolo de Prevención y Actuación ante Riesgos Psicosociales y Código de Conducta para Proveedores, entre otros.

Los compromisos que Línea Directa adquiere en esta *Política de Diversidad e Inclusión* contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en concreto a los siguientes: ODS #5 (Igualdad de género), ODS #8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS #10 (Reducción de desigualdades).

Para cumplir con estos compromisos, la Compañía da pasos concretos en los siguientes aspectos:

- **Diversidad generacional.** La Compañía potencia las competencias de cada una de las generaciones existentes para desarrollar internamente la innovación y la creatividad, promoviendo los ODS #8 y #10. En este aspecto, Línea Directa:
 - Fomenta la integración laboral de las diferentes generaciones, evitando sesgos en los procesos de selección, promoción o desarrollo que se basen exclusivamente en la edad.
 - Trabaja en la definición de nuevos roles profesionales que fomenten la empleabilidad en las diferentes franjas de edad.
 - Lleva a cabo programas para aprovechar la experiencia y una correcta transmisión de conocimientos del talento senior.

- Establece una práctica de resultados por objetivos para satisfacer las demandas de flexibilidad de las generaciones más jóvenes.
 - Fija una estrategia para retener el talento joven que permita el relevo generacional.
- **Diversidad funcional.** Línea Directa se compromete, a través de programas específicos, a impulsar la integración de personas con distintas capacidades desde el momento de su incorporación a la Compañía, asegurando su participación en la vida de la empresa de forma normalizada y permitiendo así un mejor aprovechamiento de su talento. Para ello, y apoyando también el cumplimiento de los ODS #8 y #10:
- Garantiza una atención personalizada y el acompañamiento en la incorporación al equipo, realizando un seguimiento continuo.
 - Persigue un entorno de trabajo respetuoso y no discriminatorio.
 - Introduce ayudas técnicas que permitan eliminar o reducir las barreras físicas, asegurando un entorno laboral en igualdad de condiciones.
 - Pone a disposición de sus empleados, además, programas de asesoramiento profesional a través de entidades externas especializadas.
- **Diversidad en materia de diversidad de género y orientación sexual.** Línea Directa se compromete a fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso entre sus empleados y otros grupos de interés de la cadena de valor, independientemente de la identidad, expresión de género y orientación sexual de las personas.

Así, la Compañía crea y promueve espacios de trabajo en los que se lucha contra la discriminación, promueve la diversidad e inclusión laboral en este ámbito en todos los niveles de la organización.

- **Diversidad cultural.** Línea Directa entiende que la variedad de culturas, procedencias, conocimientos y habilidades dentro de la Organización contribuye a desarrollar todo su potencial. Por ello, la Compañía respeta, valora y aprovecha estas diferencias como un valor añadido, fomentando el respeto y la integración de todos los empleados mediante la sensibilización y el entendimiento intercultural.

La gestión de los principios de Diversidad e Inclusión recogidos en esta Política se articulará a través de códigos, planes, políticas y protocolos internos. Asimismo, Línea Directa expresa su compromiso con la Diversidad a través de la adhesión a códigos de buenas prácticas e iniciativas comprometidas con la Diversidad e Inclusión en todos los ámbitos.

5. MODELO DE GESTIÓN

Línea Directa garantiza la existencia de los oportunos canales de comunicación y denuncia, tanto *internos* (canal del empleado, canal ético), como *externos* (con entidades especializadas), que permiten poner en conocimiento de la Compañía cualquier actuación que vaya en contra de su condición de empresa diversa.

Además, dentro de la estrategia corporativa de comunicación, se implementan planes internos específicos de concienciación y sensibilización hacia la Diversidad e Inclusión.

6. MODELO DE GOBIERNO Y SEGUIMIENTO

Línea Directa cuenta con un equipo técnico de *Diversidad e Inclusión* que vela por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta política. Está

formado por empleados de diferentes áreas que cuentan con conocimientos y responsabilidad en esta materia.

Para el correcto funcionamiento de esta política, periódicamente se analizarán los indicadores necesarios. Si se produjese cualquier modificación en este documento, se informará al Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A. para su aprobación.

Con independencia de si se han realizado cambios durante el ejercicio o no, al menos anualmente se hará una revisión, procediendo a actualizar la política si fuera necesario.

El Consejo de Administración aprueba la *Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Línea Directa* y ostenta la responsabilidad última sobre ella, observando su cumplimiento y velando por las buenas prácticas dentro de la Compañía.

Esta Política se desarrolla y/o complementa con las diferentes políticas del Grupo que tienen relación directa con los principios de actuación establecidos.

7. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política será comunicada a los integrantes del Grupo y estará a disposición de los grupos de interés de la organización a través de la intranet y de la web corporativa.

Esta Política entrará en vigor desde la fecha de su publicación.

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A. el 15 de octubre de 2020.