

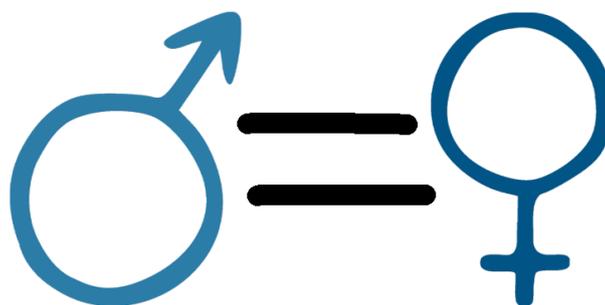
La empresa QUALIS ESPACIO, S.L. apuesta y se compromete con la Responsabilidad Social Corporativa y con la **Igualdad de Oportunidades para todas las personas de su plantilla y de su entorno.**

La finalidad de esta Política es lograr un entorno favorable que facilite y potencie la igualdad de oportunidades y la no discriminación de todas las personas trabajadoras de la organización y participantes en ella, tanto interna como externamente.

Los principios que se han marcado son los siguientes:

- 1) Garantizar la calidad del empleo como medio fundamental para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con salarios justos y contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
- 2) Valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño. En particular, tanto en la realización de propuestas individuales de objetivos, como en la valoración del desempeño y, en su caso, del incremento salarial, se considerarán criterios de igualdad de oportunidades, de no discriminación y de respeto a la diversidad. En este sentido, se promoverá un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo, de forma que se reconozcan los conocimientos y las habilidades necesarias para cada puesto de trabajo, la aportación de los profesionales a la creación de valor, así como la dedicación y responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- 3) Selección: elegir a los mejores profesionales por medio de herramientas y sistemas de selección basados en los conocimientos y las capacidades de los candidatos.
- 4) Contratación: no establecer diferencias salariales de carácter discriminatorio y asegurar una adecuada integración del profesional a la compañía, grupo de trabajo y puesto.
- 5) Formación: asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
- 6) Apoyo a los profesionales con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
- 7) Impulsar una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo al profesional la autonomía necesaria en el ejercicio de sus funciones.
- 8) Eliminar cualesquiera actuaciones contrarias a la igualdad de oportunidades.
- 9) Reforzar el compromiso del Grupo con la igualdad de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
- 10) Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género.
- 11) Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso del género menos representado a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
- 12) Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos representado con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en los que su representación sea insuficiente. Entre otros, a través de la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres que fomenten que el Grupo cuente con un número significativo de altas directivas.
- 13) procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.

- 14) Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todos los profesionales que trabajan en el Grupo para favorecer esa igualdad de género, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
- 15) Proteger la gestación, el parto y el postparto como situaciones específicas del colectivo profesional femenino, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional.
- 16) Proteger la preadopción y adopción, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional.
- 17) Promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con los negocios del Grupo en los que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro, y colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, para acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.
- 18) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.
- 19) Respetar, en el establecimiento de las condiciones de trabajo, el principio de igualdad de condiciones laborales para los trabajos que representan una misma exigencia y un mismo valor.
- 20) Excluir los prejuicios que puedan existir respecto a personas cuya condición social, cultural o educativa no respondan a modelos considerados tradicionalmente de referencia o habituales y que pueden condicionar indebidamente el progreso profesional basado en el mérito y la capacidad de las personas.
- 21) Velar por que el diseño de los procesos relacionados con la selección, la contratación, la gestión de las relaciones laborales, la formación y la promoción de los profesionales en los que se emplee la inteligencia artificial esté presidido por el principio de igualdad de oportunidades, en los términos descritos en los apartados precedentes y, en particular, que los algoritmos que se utilicen no adolezcan de sesgos que vulneren, por su diseño o por el resultado de su implementación efectiva, los principios básicos de actuación asumidos por el Grupo en este ámbito, ni imposibiliten su verificación por limitaciones de transparencia y/o trazabilidad de los resultados.



Esta Política se aplica a todas las partes interesadas que tengan interacción con la organización.

La Dirección hace esta política accesible y la pone a disposición de sus clientes, su plantilla, proveedores y partes interesadas.

La Política se mantiene al día mediante revisiones periódicas, coincidiendo con las revisiones del sistema por parte de la dirección, con el fin de que tenga en cuenta los cambios en las condiciones del entorno y la información recibida. En ese sentido la dirección proporciona y proporcionará todos los medios humanos, técnicos y económicos necesarios para alcanzar los objetivos y metas que se establezcan programada y periódicamente.