

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

En TNG, y por ende en ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. (ATN), fomentamos la diversidad e inclusión como parte integrante de nuestra cultura de empresa y sus valores, y en concreto:

- Promovemos una cultura corporativa abierta y creamos un clima que potencia la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres, evitando la discriminación por razón de sexo o de identidad sexual, así como la igualdad e inclusión de cualquier empleado de la compañía
- Contemplamos la internacionalización como un enriquecimiento para la empresa y usamos la diversidad social, étnica, generacional y cultural como una fuente importante de creatividad e innovación
- Promovemos la aportación de las capacidades propias a la cultura de la empresa, estableciendo equipos mixtos con distinta experiencia, calificación, punto de vista y talento
- Potenciamos el empleo de personas con discapacidad y les ofrecemos un marco adecuado para el desarrollo de su potencial.

Por la presente, ATN declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo o de identidad sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supondrá mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la Sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con el Comité de Empresa, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del mencionado Plan de Igualdad, tanto directamente como a través del Comité de Igualdad.

Firmado en Sevilla, a 16 de septiembre de 2019,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L. Gómez', is centered on the page.

L. Gómez
C.E.O.
ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U.