

cabify

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

Índice

1. Introducción	2
2. Ámbito de aplicación	2
3. Nuestro compromiso	2
4. Principios de actuación	3
4.1. Acceso al empleo y desarrollo profesional	3
4.2. Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación	3
4.3. Sensibilización y formación	3
4.4. Conciliación y corresponsabilidad	4
4.5. Cultura inclusiva	4
4.6. Diversidad de la discapacidad	4
4.7. Diversidad generacional	4
4.8. Equidad de género	5
4.9. LGTBIQA+	5
5. Implementación	5

1. Introducción

Cabify¹ cree que la diversidad y la inclusión real nos hacen mejores y nos llevan a superarnos de forma continua.

La igualdad de oportunidades, el respeto a las personas y la no discriminación (por género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, apariencia personal, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y/o nacionalidad, etc) son principios de actuación básicos para todas las personas que componen el equipo Cabify.

Consecuentemente, Cabify promueve abiertamente la diversidad, la inclusión y la justicia social, para lograr la representación e inclusión de todos los colectivos en su plantilla en todos los países donde está presente.

La presente Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, liderada por el área de Stakeholder Relations y aprobada por C-Level el día 28 de junio de 2024, tiene por tanto como objetivo definir el modelo de gestión de capital humano para garantizar un entorno de trabajo diverso e inclusivo que permita atraer, desarrollar y fidelizar el talento, fomentando el bienestar físico, mental y emocional y el crecimiento personal y profesional de todas las personas y por tanto, trasladar esta filosofía a todas las comunidades donde Cabify opera.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política es de aplicación y obligado cumplimiento por la totalidad de la plantilla de Cabify y todas las personas que ejerzan cargos directivos en cualquiera de los territorios en los que Cabify esté presente.

3. Nuestro compromiso

Cabify reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación (por género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad y/o edad, nacionalidad, posición económica o cualquier otra condición o circunstancia personal/social), el respeto a la diversidad y la tolerancia cero al acoso para asegurar los Derechos Humanos fundamentales de su equipo humano y cumplir con la/s regulación/es locales de cada país en el que opera.

¹ Se entiende por Cabify todas las sociedades que componen el Grupo Cabify.

A través de sus principios éticos, Cabify busca crear un ambiente de trabajo diverso e inclusivo basado en el respeto mutuo y el valor individual en el que las diferentes opiniones, perspectivas y singularidades son respetadas y valoradas.

Los equipos diversos aportan valor, innovación, contrapuntos enriquecedores, y mayor eficiencia a la hora de abordar las necesidades de cualquier profesional, persona que colabore con Cabify o utilice su aplicación, clientes y demás Grupos de Interés.

4. Principios de actuación

Con el objetivo de definir procesos y estructuras inclusivas para fomentar el crecimiento y desarrollo de todas las personas que integran la plantilla, Cabify se compromete al cumplimiento de los siguientes principios de actuación y compromisos:

4.1. Acceso al empleo y desarrollo profesional

1. Definir políticas y prácticas de contratación, formación, evaluación, promoción y retribución que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas.
2. Promover la integración de personas independientemente de su situación y/o sus elecciones personales (género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad y/o edad, nacionalidad, etc...).
3. Garantizar que todas las etapas del ciclo de vida profesional sean inclusivas, construyendo un ecosistema diverso, tanto a nivel interno como a nivel externo con y para aquellas personas que colaboran con Cabify utilizando su aplicación.

4.2. Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación

1. Asegurar el cumplimiento del Código Ético, el cual recoge las pautas de comportamiento y actuación que deben guiar a las personas trabajadoras, entre ellas y en su relación con terceras partes.
2. Disponer de un Protocolo de Prevención de Acoso y un Comité Ético responsable de estudiar cualquier denuncia y, si procediera, aplicar las medidas oportunas.

3. Garantizar un ambiente de trabajo seguro y de confianza, basado en el respeto mutuo, la confianza plena, y en el que todas las personas puedan expresar su opinión libremente.
4. Fomentar una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo basado en la colaboración y el respeto y que rechace de manera expresa cualquier tipo de acoso o discriminación directa e indirecta a todos los niveles.

4.3. Sensibilización y formación

1. Asegurar que, en la formación de cada profesional, con independencia de los colectivo/s a los que pertenezca, se le dote de los conocimientos, aptitudes y habilidades suficientes para el adecuado desarrollo de su trabajo, al mismo tiempo que se prevea en dicha formación acciones específicas desde la perspectiva de la aceptación de la diversidad y del rechazo a la discriminación.
2. Facilitar a la plantilla recursos y formaciones de sensibilización con el objetivo de eliminar los estereotipos y trabajar los sesgos inconscientes de todas las personas.
3. Mantener y fomentar un lenguaje neutro, inclusivo, no sexista o discriminatorio en las comunicaciones tanto internas como externas, revisando y adaptando todos los documentos y materiales a tal efecto.

4.4. Conciliación y corresponsabilidad

1. Proporcionar opciones de trabajo flexibles que permitan conciliar la vida personal y familiar de todas las personas que componen la plantilla.
2. Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas que componen la plantilla, a nivel global, independientemente de su posición.
3. Apoyar la parentalidad positiva de todas las personas, independientemente de la composición de su núcleo familiar, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional.

4.5. Cultura inclusiva

1. Reconocer que el carácter internacional y la riqueza que aportan los distintos orígenes culturales, raciales o étnicos representan una fuente de enriquecimiento permanente.

2. Excluir los prejuicios que puedan existir respecto a personas cuya situación cultural, social 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.

4.6. Diversidad de la discapacidad

1. Trabajar en planes de inclusión específicos para personas con discapacidad o personas con necesidades especiales por razones de enfermedad o intolerancia, proporcionando todas las adaptaciones necesarias para lograr su integración laboral y efectiva en un ámbito laboral de igualdad de oportunidades y trato equitativo.
2. Tomar las medidas de inclusión y accesibilidad necesarias para garantizar la equidad en el desempeño profesional y la posibilidad de crecimiento dentro de Cabify.
3. Trabajar hasta lograr que todas las oficinas donde la plantilla de Cabify ejerce su actividad sean espacios de trabajo accesibles e inclusivos para todas las personas.

4.7. Diversidad generacional

1. Impulsar la diversidad generacional como una fuente de enriquecimiento por sus capacidades y enfoques diversos y como una contribución decisiva para la adecuación de los servicios que Cabify presta a las necesidades de las comunidades en las que opera.
2. Fomentar la diversidad generacional en la composición de las plantillas en todos los países donde Cabify opera.

4.8. Equidad de género

1. Promover la equidad de género dentro de Cabify, cumpliendo con la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, contribuyendo al quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2023 de Naciones Unidas (ONU) en particular, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

2. 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.
3. Analizar la brecha salarial de género en cada país donde Cabify opera y tomar las medidas correspondientes para su reducción / eliminación.
4. Reportar, de manera transparente, la información desagregada correspondiente a la brecha salarial.
5. Promover la presencia femenina en posiciones de liderazgo, implementando programas e iniciativas que contribuyan al desarrollo y la promoción profesional de la mujer.
6. 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.

4.9. LGTBIQA+

1. Impulsar el apoyo a la comunidad LGTBIQA+ tanto interna como externamente, en todos los países donde Cabify opera.
2. Asegurar un entorno de trabajo que garantice la diversidad LGTBIQA+ (abarcando la identidad y/o expresión de género y la orientación sexual) de todas las personas que conforman la plantilla de Cabify y rechazar cualquier tipo de discriminación por estos motivos.
3. Asegurar un entorno de trabajo seguro para apoyar mediante diferentes vías a personas que se encuentren en un proceso de transición de género.

5. Implementación

Para lograr una adecuada implementación y supervisión de la presente Política, Cabify ha establecido una estructura organizacional mediante la definición de roles sujetos a funciones y responsabilidades.

1. El C-Level tendrá la facultad indelegable de aprobar la presente Política y sus consecuentes revisiones anuales.
2. El Comité de Diversidad llevará a cabo la supervisión de la aplicación, el correcto funcionamiento y el cumplimiento de los principios y pautas establecidas en la presente Política, desarrollando las siguientes funciones:

- a. Analizar los diferentes escenarios en materia de diversidad de Cabify.
 - b. Diseñar las medidas correspondientes para implementar los compromisos de la presente Política.
 - c. Evaluar el correcto cumplimiento de las diferentes medidas establecidas en la materia.
3. La totalidad de la plantilla es responsable de la correcta aplicación de los principios y compromisos enunciados en la presente Política, así como de identificar y denunciar cualquier posible caso de incumplimiento de los mismos.

Se realizarán revisiones de la presente Política de Diversidad, Equidad e Inclusión cuando se produzcan hechos relevantes que puedan afectar a su contenido.

cabify