



Manifiesto corporativo por la Diversidad, la Equidad y la Inclusión

USO PÚBLICO



Redsys, Servicios de Procesamiento, S.L. – c/ Francisco Sancha, 12 – 28034 Madrid (España)

www.redsys.es

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Alcance y ámbito de aplicación.....	3
3. Definición de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión	4
4. La DE&I en el Grupo Redsys: objetivos y directrices	5

1. Introducción

El Grupo Redsys, formado por las compañías Redsys Servicios de Procesamiento, S.L., Redsys Salud, S.L.U., Gefrasan, S.L.U. y Redsys Servicios de Procesamiento Latinoamérica, S.A.C. (en adelante el Grupo Redsys, o el Grupo), viene identificando la importancia de apoyar la diversidad, la equidad y la inclusión (en adelante, DE&I) en el marco de su actividad empresarial y quiere reflejar esa importancia a través del presente documento. En él se pone de manifiesto el compromiso del Grupo con el respeto y el fomento de estos valores en su plantilla, así como en sus productos y servicios, en línea con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, aplicables dentro de su ámbito de actuación.

Potenciar la diversidad, la equidad y la inclusión en el contexto empresarial supone respetar y valorar la unicidad de cada uno de los miembros de la compañía por igual, lo cual favorece la unidad y su sentimiento de pertenencia dentro de la organización. El Grupo Redsys considera que la diversidad, la equidad y la inclusión son tres aspectos que, además de contribuir al respeto de los Derechos Humanos y a la sostenibilidad del Grupo, aumentan su competitividad, su buena reputación y su valor empresarial. La diversidad, la equidad y la inclusión son activos que impulsan la capacidad innovadora de las empresas, aparte de ser factores de atracción y retención de talento, al visualizar que existe un ambiente acogedor y tolerante, y se relacionan con un aumento de la productividad y un mejor rendimiento. Además, todo esto se traduce en nuevas oportunidades de negocio, una mejor gestión de riesgos y una mayor satisfacción de las partes interesadas.

2. Alcance y ámbito de aplicación

El presente Manifiesto tiene como alcance las cuatro sociedades que forman parte del Grupo Redsys, previamente enumeradas, y, por ende, es obligado observarlo y respetarlo por todos los administradores, directivos, empleados y colaboradores de las empresas del Grupo.

El ámbito de aplicación de este manifiesto observará también a los proveedores del grupo que tengan relación o puedan tenerla, a lo largo de su cadena de suministro, con zonas geográficas en las que no quede suficientemente acreditado el respeto a los valores de diversidad, equidad e inclusión.

De forma indirecta, aunque no menos importante, este manifiesto aplica al resto de partes interesadas, de acuerdo con la estrategia corporativa del Grupo en materia de RSC. Esto es, socios, gobierno de la organización, clientes y distintos reguladores de la materia.



El Grupo Redsys dará a conocer debidamente este manifiesto y promoverá su conocimiento e impulso entre sus diferentes grupos de interés.

3. Definición de Diversidad, Equidad e Inclusión

Para interiorizar la Diversidad, la Equidad y la Inclusión en la organización, es necesario contar con una definición clara de cada uno de estos conceptos.

En primer lugar, al hablar de **Diversidad** se hace referencia a las diferencias y variaciones de todo ser humano, ya sean inherentes o adquiridas. Es por ello por lo que la diversidad debe entenderse desde una perspectiva amplia, integrando todas sus dimensiones: la personalidad (la forma de ser y de actuar esencialmente única de un individuo), la dimensión interna (aquellas características físicas y psíquicas como la edad, la etnia, la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o características sexuales, la discapacidad o el género), la dimensión externa (aquellos aspectos personales controlables por el individuo como la educación, las aficiones, el estado civil, las opiniones políticas, la afiliación sindical, la religión o el lugar de residencia) y, por último, la dimensión corporativa (aquellos aspectos del individuo como parte de una organización como la categoría profesional, el cargo, la experiencia, la antigüedad, la especialización o el departamento al que se pertenece). Por tanto, existe diversidad de género, racial, generacional, de nacionalidad, por orientación sexual, por origen social, por educación o por habilidades mentales y físicas, entre otras. Estas características pueden plantear un riesgo de exclusión, trato preferencial o discriminación.

En el caso de la **Equidad**, consiste en que todas las personas tengan las mismas oportunidades, teniendo en cuenta sus diferencias y circunstancias. Es importante resaltar su definición frente a la de igualdad, que implica tratar a todos de la misma manera, sin considerar las diferencias.

Finalmente, hablamos de **Inclusión** cuando cada persona, sea cual sea su diferencia, es cultural y socialmente aceptada y tratada con igualdad.

En consecuencia, si se unen todos estos conceptos podemos inferir que una **organización es diversa, equitativa e inclusiva** cuando hace sus mejores esfuerzos y pone los medios adecuados para contar con personas diferentes, ofreciendo igualdad de oportunidades y haciendo que las personas cuenten, siendo parte de la organización.

Para que conste, de acuerdo con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en su Título I, Capítulo I, art. 4.1., se considera una **vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación** a “la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.



4. La DE&I en el Grupo Redsys: objetivos y directrices

El Grupo Redsys está comprometido en el impulso de la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de su cultura, con el objetivo de ser una organización que contribuya a hacer frente a los retos de la sociedad, que proporcione un marco de actuación empresarial y de protección de los trabajadores frente a situaciones de discriminación, así como que sea competitiva en su sector.

Con todo ello, se da cumplimiento al **Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** de abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. A su vez, se contribuye a la consecución de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- **ODS 1: Fin de la Pobreza.**
- **ODS 4: Educación de Calidad.**
- **ODS 5: Igualdad de Género.**
- **ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.**
- **ODS 10: Reducción de las Desigualdades.**

Más en concreto, el compromiso del Grupo por la diversidad, la equidad y la inclusión se alinea con las siguientes metas de la Agenda 2030:

5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo¹.

8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor².

8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios².

10.2. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición³.

10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, (...) promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto³.

10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad³.

¹ En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> > "Metas del objetivo 5".

² En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/> > "Metas del objetivo 8".

³ En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/> > "Metas del objetivo 10".

De acuerdo con el presente Manifiesto, el Grupo **actúa de forma firme y proactiva en todas sus actividades en lo referente a la diversidad, la equidad y la inclusión** y en sus relaciones con los distintos grupos de interés, y, para ello, **está alineado con las siguientes recomendaciones en el ámbito DEI:**

1. **Consolidar una cultura organizacional inclusiva.** Es decir, desarrollar una cultura favorable a la inclusividad que abarque el momento de selección y contratación de personal, el propio lugar de trabajo, las relaciones con los clientes, la cadena de suministro y la comunidad en la que opera la compañía.
2. **Fomentar la diversidad en la plantilla y asegurar el principio de no discriminación en todos los procesos del Grupo, especialmente en los procesos de gestión de personas.** Una plantilla con distintas características personales, sociodemográficas y culturales supone un incremento de los puntos de vista que existen en la organización, favoreciendo la generación de ideas, el pensamiento crítico y la innovación.
3. Establecer **políticas y procedimientos** para la búsqueda de candidaturas, la selección de personal, la contratación y la acogida, el desarrollo profesional, la formación, la evaluación y la promoción interna **que exclusivamente atiendan al mérito o a los requisitos inherentes al trabajo** (calificaciones, habilidades y experiencia), promoviendo la meritocracia como parte de la cultura organizacional.
4. **Asignar la responsabilidad de los conflictos relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión a un alto nivel**, que a su vez impulse la visión del Grupo sobre ello para orientar la toma de decisiones de la plantilla.
5. Garantizar que los **requisitos laborales sean acordes al puesto de trabajo** y que no nieguen el acceso a estos puestos a ciertos grupos. Por ejemplo, requerir un permiso de conducir cuando no es necesario para desempeñar el puesto excluye a las personas con discapacidad visual.
6. Disponer de registros actualizados sobre reclutamiento, capacitación y promoción que aporten **transparencia sobre las oportunidades de promoción interna.**
7. Garantizar el mantenimiento de **mecanismos de queja y vías de comunicación para que los empleados puedan, de forma segura y confidencial, denunciar internamente comportamientos discriminatorios.** Para ello, se deben identificar previamente las estructuras formales y las características culturales o personales (por ejemplo, algún tipo de discapacidad) que pueden dificultar que los empleados hagan uso de estos canales.
8. **Concienciar y formar a la plantilla sobre diversidad, equidad e inclusión en el ámbito laboral**, eliminando progresivamente los sesgos inconscientes.

9. **Procurar la realización de los ajustes razonables necesarios para asegurar la accesibilidad** en el entorno físico de la organización, garantizando la salud y seguridad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes con algún tipo de discapacidad.
10. **Respetar la confidencialidad**, el derecho a la intimidad y privacidad de los datos personales de empleados, colaboradores, clientes y proveedores.
11. **Fomentar la formación de equipos inclusivos y heterogéneos**, procurando que exista diversidad entre sus miembros. De esta manera, se estimula la creatividad y la capacidad innovadora de éstos.
12. **Participar en campañas, observatorios y proyectos** en materia de diversidad, impulsados por organismos oficiales, instituciones académicas y otros agentes sociales de referencia.
13. **Difundir el valor de la diversidad, la equidad y la inclusión** en las relaciones del Grupo con sus partes interesadas.

Por último, cabe mencionar que el Grupo Redsys procurará **transmitir su visión y su enfoque sobre la diversidad, la equidad y la inclusión a lo largo de su cadena de suministro**, con el fin de conseguir el alineamiento con sus proveedores en esta materia.