



CIRSA 

POLÍTICA DE
RECURSOS
HUMANOS

*una apuesta por el talento
y la igualdad*

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Principios generales en materia de RR. HH.	3
2.1 Desarrollo del equipo y promoción del talento	3
2.2 Defensa de la igualdad	4
2.3 Apuesta por la conciliación	4
2.4 Remuneración justa	4
2.5 Desarrollo profesional	5
2.6 Compromiso con la calidad	5
2.7 Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la Salud	5
2.8 Libertad sindical y de asociación y derecho a la negociación colectiva y a huelga	5



1. INTRODUCCIÓN

CIRSA es una Compañía firmemente involucrada en la creación de un entorno laboral basado en el respeto, la colaboración, la inclusión, la no discriminación, la seguridad y la salud.

La Política de Recursos Humanos recoge los compromisos de la Compañía en esta materia, así como las bases para la implementación de un modelo de gestión que permita captar, promocionar y retener talento fomentando el crecimiento personal y profesional de todas y cada una de las personas que conforman el equipo de CIRSA.

2. PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE RR. HH.

2.1 Desarrollo del equipo y promoción del talento

Las personas son el principal motor de CIRSA, razón por la cual la Compañía focaliza su actividad dentro del ámbito de los recursos humanos en la atracción, el desarrollo y la conservación del talento.

Con el objetivo de fomentar el crecimiento personal y laboral del equipo, así como de promocionar el talento, CIRSA creó en 2002 la Universidad Corporativa de CIRSA (UCC) con el fin de impulsar diferentes programas de formación y desarrollo relacionados con el crecimiento profesional y la capacitación técnica de sus empleados. Algunos de los más destacados son:

- El **Plan Masía**, que tiene como objetivo detectar y potenciar el talento interno.
- El **Programa Crecer**, basado en la metodología learning by doing para la formación profesional.
- El **MBA Corporativo**, en partnership con una escuela de negocios.
- El **One Bridge for All**, actividad de team building que fomenta la creatividad y la comunicación.



2.2 Defensa de la igualdad

CIRSA trabaja para garantizar el trato equitativo y digno de todos y cada uno de los miembros de su equipo, velando por el respeto a través de la defensa de la igualdad de oportunidades.

En consonancia con las leyes laborales de los países en los que opera, así como con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, CIRSA no tolera la discriminación contra ninguna persona por motivo de su raza, color, género, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. A nivel de En lo relativo a la paridad, por ejemplo, la plantilla de CIRSA está formada por un 53% de hombres y un 47% de mujeres.

Asimismo, la organización promueve un espacio de trabajo donde no tiene lugar ningún tipo de acoso ni intimidación y en el que tampoco se permiten comportamientos ofensivos e inapropiados, tanto sexuales como de cualquier otra clase, incluyendo explícitamente propuestas o sugerencias sexuales, así como mofas o conversaciones ofensivas que puedan agravar la dignidad de las personas por cualquiera de las razones señaladas.



2.3 Apuesta por la conciliación

CIRSA promueve la conciliación entre las exigencias diarias de la vida laboral y familiar, así como la igualdad de oportunidades entre todas las personas que conforman la organización, con independencia de su género. Por eso, la Compañía presta una especial atención a adoptar y fomentar las leyes desarrolladas en este sentido y los acuerdos que suscribe con los representantes sindicales.

2.4 Remuneración justa

CIRSA defiende una remuneración justa y competitiva. Por eso, ofrece una política remunerativa que tiene en consideración los convenios colectivos y las normativas laborales que rigen en cada país en el que opera y que proporciona posibilidades equitativas de promoción y crecimiento orgánico dentro de la Compañía, sin ninguna discriminación salarial entre hombres y mujeres o entre otros colectivos.

Asimismo, la Compañía retribuye a las personas que conforman su equipo en relación con el mercado correspondiente en cada caso, para lo cual lleva a cabo los estudios y análisis pertinentes.

2.5 Desarrollo profesional

CIRSA se ocupa de conocer las capacidades y posibilidades de crecimiento de todas las personas que conforman su equipo humano con el objetivo de destinar los recursos necesarios a su formación y desarrollo. En esta línea, promueve mecanismos como la priorización de la cobertura interna de vacantes que puedan producirse o el impulso de la Universidad Corporativa CIRSA, que proporciona formación y apoyo en diversos ámbitos profesionales.

Con todo, CIRSA consigue contar con un equipo de profesionales conocedores de su entorno, actividad y cultura empresarial y capaces de desarrollarse profesionalmente.



2.6 Compromiso con la calidad

CIRSA mantiene el compromiso con su red de *stakeholders* de ofrecer servicios, procesos, herramientas y soluciones que se ajusten a las expectativas de máxima calidad, un compromiso compartido con todas las personas que conforman la Compañía.

2.7 Prevención de Riesgos Laborales y promoción de la Salud

Tal y como recoge la Política de Prevención de Riesgos Laborales de CIRSA, la Compañía mantiene un compromiso prioritario con la seguridad y salud en el trabajo, una responsabilidad prioritaria para su Departamento de Recursos Humanos.

2.8 Libertad sindical y de asociación y derecho a la negociación colectiva y a huelga

CIRSA garantiza la libertad sindical y de asociación de sus empleados y reconoce, asimismo, su derecho a la negociación colectiva y a la huelga.

Paralelamente, en línea con la legislación local de las zonas en las que opera, CIRSA se

abstiene de participar en cualquier tipo de acción enfocada a restringir el derecho de los colaboradores a adherirse o no a un sindicato.



www.cirsa.com
2019