

La IAMCP (International Association of Microsoft Channel Partners), como institución destacada en la sociedad, debe ser un agente relevante que lidere el cambio social, en línea con la misión de Microsoft de ayudar a cada persona y a cada organización en el planeta a hacer más en su día a día.

Es por ello que aspiramos a que nuestros socios se comprometan con nosotros a intentar cubrir estas necesidades, a través de este Decálogo que busca seguir innovando con integridad. Entendemos la tecnología como un facilitador que produce un impacto en las personas, en la medida que permite desarrollar soluciones inclusivas, responsables y sostenibles para hacer frente a los desafíos empresariales y sociales actuales, cada vez más complejos.

A través de este documento, compartimos y divulgamos los principios de conducta que constituyen los estándares imprescindibles que deben estar presentes en la toma de decisiones y en la gestión de las empresas que forman parte de IAMCP. Dichos principios son los siguientes:

- **Diversidad.** Valoramos la diversidad de nuestra gente como una ventaja competitiva que promovemos y fomentamos.
- **Inclusión.** Promovemos un entorno de respeto, confianza, abierto e inclusivo.

Diversidad

La diversidad es la colección de similitudes y diferencias que cada uno de nosotros lleva en todo momento en función de las características con las que nacemos, las experiencias que vivimos y las elecciones que tomamos. Diversidad es mucho más que los factores visibles que describen a una persona en términos de género, edad o raza. La diversidad abarca tanto lo visible como lo invisible: antecedentes, personalidad, experiencia, habilidades, etnia, orientación sexual, identidad, manera de pensar, comunicar, resolver problemas... y muchas más características ÚNICAS que nos hacen quienes somos. El mundo ES DIVERSO y como empresas del sector tecnológico tenemos que hacer un esfuerzo por contar con una fuerza laboral igualmente diversa que sea un reflejo de la sociedad en que operamos. Esto nos permitirá entender mejor a nuestros clientes y crear productos, soluciones, servicios de calidad para tener un mayor impacto. Adicionalmente, nos permitirá ser más innovadores, creativos y efectivos, aprovechando esa magia que produce tener perfiles diversos trabajando en nuestras organizaciones.

Inclusión

Es aquello que nos permite crear un ambiente de trabajo donde todos los empleados son respetados y valorados por sus características distintivas y tienen la oportunidad de participar en una cultura de alto desempeño, contribuyendo a los objetivos y la estrategia del negocio. Se logra cuando todos pueden contribuir plenamente, siendo auténticos sin miedo a ser juzgados, rechazados o excluidos.

Debemos crear un entorno que aproveche el potencial individual y colectivo de nuestra gente, promoviendo la inclusión, la colaboración y las conexiones. Todas las formas de acoso (en forma de acciones físicas, muestras visuales o comentarios verbales), discriminación directa o indirecta e intimidación no deben ser aceptadas.

Como empresas debemos trabajar a escala, abordando el ecosistema tecnológico en su conjunto para impulsar el cambio. Debemos enfocarnos en el cómo, no solo en el porqué de la inclusión.

Creemos que estas prioridades son correctas y tienen todo el sentido desde una perspectiva de negocio.

Si está de acuerdo y comparte nuestra visión y pasión, lo invitamos a firmar el Compromiso de Socio y a trabajar con nosotros para ayudar a España a prosperar en este nuevo y emocionante futuro, tomando las medidas adecuadas que garanticen un entorno de trabajo inclusivo, diverso y de respeto para todos nosotros.

Como socio de IAMCP, se adhiere a los principios antes señalados y se compromete a llevar a cabo las siguientes acciones:

Esforzarse por construir una fuerza laboral más diversa e inclusiva a través de:

1. Tener un plan para promover una mayor inclusión, incluida la adopción de procesos y prácticas de reclutamiento, desarrollo interno y promoción inclusivos, con el fin de incrementar la representación en varias dimensiones (edad, género, experiencias, orientación sexual, capacidades, etc.) apoyar el desarrollo y la retención de una fuerza laboral diversa.
2. Asegurar que los Managers, y todo aquel que tiene personas a su cargo, tienen oportunidades de aprender y reciben algún tipo de formación/sensibilización para ampliar su conocimiento en cómo construir una cultura inclusiva dentro de su organización.

3. Abordar la desigualdad racial/étnica en la fuerza laboral, buscando contar con una fuerte representación en todos los niveles
4. Abordar la desigualdad de género en la fuerza laboral luchando por tener la representación adecuada en todos los niveles
5. Asegurar que todos en la organización, independientemente de su raza, discapacidad, género, orientación sexual u otro estado protegido relevante, se sientan incluidos.

Esforzarse por crear soluciones y servicios accesibles, para empoderar a nuestros empleados y clientes con discapacidades para un futuro más inclusivo:

1. Hacer las adaptaciones necesarias a las instalaciones y equipos de trabajo para las personas con discapacidad.

Crear un entorno de trabajo inclusivo y de respeto:

1. Tratar a todos de forma justa, honesta y respetuosa.
2. Promover la diversidad e inclusión, tomando en cuenta nuestras diferencias y respetándolas.
3. Sacar lo mejor de cada persona y ayudarlo a que evolucione.
4. Realizar adaptaciones razonables para personas cualificadas que tengan una discapacidad para darles oportunidades de empleo y ayudarles a tener éxito. Por "adaptación razonable" se entiende una modificación o ajuste efectuado en un puesto de trabajo, el entorno laboral o la manera en la que se hacen normalmente las cosas.
5. No practicar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a formación, capacitación, en la promoción, en la terminación de contrato o jubilación, en base a raza, clase social, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, afiliación política, o edad.
6. Establecer un mecanismo de Comunicación de conductas violatorias al presente Código.
7. Contar con un responsable en el área de Recursos Humanos, Legal o Compliance o un Comité de Ética que atienda las comunicaciones de los empleados con relación a toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código.