



POLÍTICA CORPORATIVA

Política de diversidad e inclusión

Referencia	EYD/POL/DIV-01
Versión	1.0
Aprobación	Órgano de administración, en su reunión de <i>fecha de aprobación</i>
Entrada en vigor	Al día siguiente de su aprobación
Vigencia	Indefinida, con revisión al menos bienal
Ámbito	Todo el personal de la Sociedad, cualquiera que sea su vínculo, centro de trabajo o país de prestación
Documentos ligados	Política de igualdad entre mujeres y hombres (EYD/POL/IGU-01) y Política de discapacidad e inclusión laboral (EYD/POL/DIS-01)

1. Objeto

Esta política fija el compromiso de Economía y Diplomacia, S.A. (en adelante, «la Sociedad») con la igualdad de trato y la no discriminación por cualquiera de las causas protegidas por el ordenamiento, y ordena las medidas destinadas a que la diversidad de su plantilla sea real, sostenible y libre de barreras.

La igualdad entre mujeres y hombres y la inclusión de las personas con discapacidad se rigen por sus políticas específicas, que esta complementa sin derogar. En caso de concurrencia, se aplicará la disposición más protectora.

2. Por qué esta política existe

La Sociedad presta servicios de riesgo, cumplimiento e inteligencia en jurisdicciones y sectores diversos. Su trabajo consiste en anticipar lo que otros no ven, y esa capacidad depende de que en la sala haya trayectorias, formaciones y perspectivas distintas. Un equipo homogéneo comparte también sus puntos ciegos.

La diversidad no se declara: se mide, se gestiona y se sostiene. Esta política describe cómo.

3. Ámbito de aplicación

3.1. Subjetivo. Obliga a la totalidad de las personas que prestan servicios para la Sociedad: personal con relación laboral común o especial, personal directivo, miembros del órgano de administración, personas en prácticas o en formación, y personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal.

3.2. Objetivo. Alcanza a todas las decisiones y prácticas que afecten al acceso al empleo, a la clasificación profesional, a la formación, a la promoción, a la retribución, a las condiciones de trabajo, a la extinción de la relación y al trato cotidiano dentro de la organización.

3.3. Territorial. Se aplica en todos los centros y proyectos. En las actuaciones desarrolladas fuera de España rige el estándar más protector entre el previsto en esta política y el del ordenamiento de destino.

4. Causas protegidas

Conforme al artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, nadie podrá ser discriminado por razón de:

nacimiento · origen racial o étnico · sexo · religión, convicción u opinión · edad · discapacidad · orientación o identidad sexual · expresión de género · enfermedad o condición de salud · estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos · lengua · situación socioeconómica

La enumeración no es cerrada: la protección alcanza a cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Quedan igualmente prohibidas la discriminación por asociación —la que sufre quien mantiene vínculo con una persona por su condición protegida— y la discriminación por error, basada en una apreciación incorrecta de esa condición.

5. Marco normativo

- Artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en particular sus artículos 2, 4, 6, 9 y 10.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en particular sus artículos 4.2.c) y e) y 17.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que la desarrolla en el ámbito empresarial.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Reglamento (UE) 2016/679 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, en cuanto al tratamiento de las categorías especiales de datos.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España.

6. Principios

- 01 **Mérito y capacidad como único criterio.** Toda decisión sobre acceso, permanencia, promoción o retribución se funda en las funciones del puesto y en la aptitud acreditada para desempeñarlas.
- 02 **Prohibición de la discriminación en todas sus formas.** Directa, indirecta, por asociación, por error, múltiple e interseccional, en los términos del artículo 6 de la Ley 15/2022.
- 03 **Ajustes razonables.** La Sociedad adopta las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno, de los bienes y de los servicios cuando resulten precisas para garantizar la igualdad, siempre que no impongan una carga desproporcionada. Su denegación injustificada constituye discriminación.
- 04 **Respeto a la identidad.** Toda persona será tratada conforme al nombre y al género con los que se identifica, con independencia del estado de cualquier trámite registral o documental, y sin que ello dependa de justificación alguna.
- 05 **Espacios libres de acoso.** El acoso discriminatorio —toda conducta relacionada con una causa protegida que atente contra la dignidad y cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo— es incompatible con la permanencia en la Sociedad.
- 06 **Indemnidad.** Nadie sufrirá represalia por comunicar una conducta contraria a esta política, por participar en su averiguación o por reclamar el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato.
- 07 **Medición honesta.** Lo que no se mide no se corrige. La Sociedad medirá su diversidad con datos agregados, voluntarios y lícitamente obtenidos, y publicará internamente los resultados aunque sean incómodos.

7. Ejes de actuación

7.1. Acceso al empleo y selección

Las ofertas describirán el puesto por sus funciones y por los requisitos objetivamente exigibles. Se revisarán para eliminar requisitos que, sin ser necesarios, operen como filtro indirecto: exigencias de titulación superiores a las que el puesto reclama, requerimientos de disponibilidad no justificados, o preferencias de trayectoria que excluyan perfiles no lineales.

No se exigirá fotografía en la candidatura. La Sociedad evaluará las candidaturas por las competencias declaradas y acreditadas, y podrá aplicar procedimientos de cribado que oculten los datos identificativos en la primera fase.

Las entrevistas se conducirán con un guion de preguntas común, referido a las funciones del puesto. Quedan prohibidas las preguntas sobre origen, religión, convicciones, orientación o identidad sexual, salud, situación familiar, planes de maternidad o paternidad y afiliación sindical o política.

Cuando la Sociedad recurra a servicios externos de selección, trasladará estas exigencias al encargo y las incorporará al contrato.

7.2. Acogida y permanencia

El proceso de acogida incluye la entrega de esta política y la información sobre el canal de comunicación. Cada nueva incorporación contará con una persona de referencia durante sus primeros meses.

La Sociedad revisará que sus sistemas de información, sus formularios internos y sus documentos contractuales admitan la diversidad de nombres, apellidos, formatos de documento identificativo y estructuras familiares, y que no obliguen a declarar información no necesaria.

7.3. Formación y desarrollo

El acceso a la formación se garantiza en condiciones de igualdad. La Sociedad impartirá formación en igualdad de trato, sesgos en la toma de decisiones y prevención del acoso discriminatorio, con carácter obligatorio para el personal con mando y para quienes intervengan en selección o en evaluación del desempeño.

Los itinerarios de desarrollo profesional se documentarán y se comunicarán, de modo que las oportunidades no dependan de la proximidad informal a quien decide.

7.4. Personas LGTBI

La Sociedad garantiza el respeto a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de todas las personas de su plantilla.

En particular: se emplearán el nombre y el tratamiento elegidos por la persona en todas las comunicaciones y sistemas internos que no exijan legalmente el nombre registral; se acompañarán los procesos de transición que la persona decida comunicar, con la reserva que ella determine; y se extenderán los derechos, permisos y beneficios sociales a las parejas y familias de la persona trabajadora sin distinción por su composición.

Cuando la plantilla supere las cincuenta personas trabajadoras, la Sociedad contará con el conjunto planificado de medidas y recursos previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024, incluido el protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

7.5. Origen, nacionalidad y lengua

La Sociedad no discrimina por origen racial o étnico, nacionalidad ni lengua. Los requisitos idiomáticos se exigirán solo cuando sean funcionalmente necesarios y en el nivel efectivamente necesario.

La Sociedad presta apoyo en los trámites de autorización de residencia y trabajo, homologación de títulos y acogida del personal desplazado y de su unidad familiar, en los términos de su propia práctica profesional en movilidad internacional.

7.6. Edad y trayectoria

Ni la juventud ni la edad avanzada podrán operar como criterio de exclusión. Se prohíben las referencias a la edad, a la fecha de titulación o a expresiones equivalentes en las ofertas de empleo. La Sociedad valorará la experiencia acumulada y facilitará la transferencia de conocimiento entre generaciones.

7.7. Salud, enfermedad y condición serológica

Nadie será tratado desfavorablemente por su estado de salud, por padecer o haber padecido una enfermedad, por su estado serológico o por su predisposición genética a sufrir patologías.

La Sociedad no accede a los datos de salud de su personal más allá de la aptitud o no aptitud que le comunica el servicio de prevención, conforme al artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Sociedad facilitará la adaptación del puesto y la reincorporación gradual tras procesos de enfermedad prolongada, y protegerá especialmente la salud mental, evitando que su tratamiento sea causa de estigma o de exclusión de proyectos.

7.8. Convicciones y creencias

La Sociedad respeta la libertad ideológica, religiosa y de culto. Atenderá, dentro de lo compatible con la organización del trabajo y con la atención al cliente, las solicitudes razonables de adaptación por motivos de práctica religiosa o de convicción, y no exigirá su justificación más allá de lo imprescindible.

7.9. Diversidad en la cadena de valor

Los contratos con proveedores, contratistas y colaboradores incorporarán una cláusula de igualdad de trato y no discriminación, con obligación de comunicar a la Sociedad las incidencias que afecten a personal destinado a sus proyectos.

En los procedimientos de homologación se valorará positivamente la contratación de personas con discapacidad, la existencia de plan de igualdad registrado y la contratación de centros especiales de empleo y empresas de inserción.

8. Gobernanza y responsabilidades

Órgano o función	Responsabilidad
Órgano de administración	Aprobar la política y sus revisiones; dotar los medios; conocer anualmente el informe de seguimiento y resolver sobre las medidas correctoras.

Órgano o función	Responsabilidad
Presidencia	Impulsar la aplicación de la política y designar a la persona responsable de igualdad y diversidad, garantizando su independencia funcional.
Persona responsable de igualdad y diversidad	Coordinar las medidas; revisar los procesos de selección, promoción y retribución para detectar sesgos; instruir o dirigir la instrucción de las comunicaciones recibidas; elaborar el informe anual de seguimiento.
Personal con mando	Aplicar la política en su ámbito; identificar y comunicar sin demora las conductas contrarias de que tengan conocimiento; resolver las solicitudes de ajuste con criterio y por escrito.
Toda la plantilla	Observar la política, tratar con respeto a las demás personas y colaborar en las averiguaciones que se instruyan.

9. Canal de comunicación y procedimiento

Cualquier persona incluida en el ámbito de esta política puede comunicar los incumplimientos de que tenga conocimiento a través del **sistema interno de información** de la Sociedad, regulado conforme a la Ley 2/2023, o dirigiéndose a la dirección info@eydcompany.com.

Las comunicaciones podrán presentarse de forma nominativa o anónima, verbalmente o por escrito. La Sociedad acusará recibo en el plazo de siete días naturales y dará respuesta en un plazo máximo de tres meses desde el acuse.

La instrucción se ajustará a los siguientes principios: audiencia de las personas afectadas; confidencialidad de la identidad de quien informa y de las personas señaladas; proporcionalidad de las medidas cautelares, que nunca perjudicarán las condiciones de trabajo de quien comunica; y resolución escrita y motivada.

La Sociedad informa expresamente de que la persona afectada puede acudir en cualquier momento, sin agotar el procedimiento interno, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad independiente para la igualdad de trato y la no discriminación prevista en la Ley 15/2022 y a la vía judicial. En los procedimientos judiciales rige la regla sobre carga de la prueba del artículo 30 de la Ley 15/2022: acreditados indicios fundados de discriminación, corresponde a la parte demandada aportar una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

10. Régimen disciplinario

El incumplimiento de esta política constituye infracción laboral y se sancionará con arreglo al convenio colectivo aplicable y a los artículos 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerarán, en todo caso, incumplimientos de especial gravedad: el acoso discriminatorio; la orden o la inducción a discriminar; la denegación injustificada de ajustes razonables; y la represalia contra quien comunique o participe en una averiguación.

Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponda conforme al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y al régimen sancionador de la Ley 15/2022, y de la penal que en su caso proceda.

11. Medición, indicadores y revisión

La Sociedad medirá anualmente los siguientes indicadores, siempre con resultados agregados y sin dato alguno que permita identificar a personas concretas:

- composición de la plantilla por sexo, tramo de edad, nacionalidad y nivel de responsabilidad;
- número de personas con discapacidad y grado de cumplimiento de la cuota de reserva, cuando resulte exigible;
- candidaturas recibidas y personas incorporadas, con la desagregación posible sin recabar categorías especiales de datos;
- rotación voluntaria y motivos declarados de salida;
- horas de formación en igualdad y diversidad, y porcentaje de plantilla alcanzada;
- número de comunicaciones recibidas, procedimientos instruidos y resultado;
- solicitudes de ajuste razonable recibidas, concedidas y denegadas, con su motivación.

La recogida de datos referidos a origen étnico, religión, orientación o identidad sexual, salud o condición serológica se realizará *exclusivamente* mediante encuesta voluntaria, anónima y agregada, y nunca como requisito para acceder a un derecho, a una prestación o a un proceso.

El informe anual se eleva al órgano de administración. La política se revisará al menos cada dos años y, en todo caso, ante una modificación normativa relevante, una variación sustancial de la plantilla o un cambio significativo en la actividad de la Sociedad.

12. Protección de datos personales

Los tratamientos derivados de esta política se realizarán conforme al Reglamento (UE) 2016/679 y a la Ley Orgánica 3/2018.

Los datos que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la afiliación sindical, la salud, la vida sexual o la orientación sexual constituyen categorías especiales conforme al artículo 9 del Reglamento, y solo se tratarán cuando concurra una de las excepciones allí previstas.

La Sociedad aplicará los principios de minimización y limitación de la finalidad, informará de cada tratamiento en los términos de los artículos 13 y 14 del Reglamento, y evaluará el impacto en protección de datos de aquellos tratamientos que lo requieran.

13. Aprobación, entrada en vigor y vigencia

Esta política ha sido aprobada por el órgano de administración de Economía y Diplomacia, S.A. en su reunión de *fecha de aprobación* , entra en vigor al día siguiente y permanecerá vigente hasta su expresa modificación o derogación.

Se deja constancia de que esta política ha sido puesta a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, a los efectos oportunos.

Por el órgano de administración
Economía y Diplomacia, S.A.

Fecha

Anexo I · Definiciones legales

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por alguna de las causas protegidas (artículo 6.1.a de la Ley 15/2022).

Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas protegidas, salvo que respondan a una finalidad legítima y sean necesarios y adecuados para alcanzarla (artículo 6.1.b de la Ley 15/2022).

Discriminación por asociación y por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo es objeto de discriminación por su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas protegidas. Existe discriminación por error cuando se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada (artículo 6.2.a de la Ley 15/2022).

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas; e interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación (artículo 6.3 de la Ley 15/2022).

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas protegidas con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (artículo 6.4 de la Ley 15/2022).

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Constituye discriminación cualquier inducción, orden o instrucción de discriminar por alguna de las causas protegidas (artículo 6.5 de la Ley 15/2022).

Represalia

Trato adverso o efecto negativo que sufre una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir su discriminación o la de otra persona, o de haber participado en el procedimiento correspondiente (artículo 6.6 de la Ley 15/2022).

Ajustes razonables

Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos (artículo 2.m del Real Decreto Legislativo 1/2013).

