



POLÍTICA CORPORATIVA

Política de igualdad entre mujeres y hombres

Referencia	EYD/POL/IGU-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
Responsable	Presidencia, con el apoyo de la persona designada como responsable de igualdad

1. Objeto

Esta política establece el compromiso de Economía y Diplomacia, S.A. (en adelante, «la Sociedad») con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y fija los principios y las medidas que ordenan su actuación en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación y prevención del acoso.

Su finalidad es doble. De un lado, dar cumplimiento a las obligaciones que la legislación española y de la Unión Europea imponen a la Sociedad en esta materia. De otro, hacer explícito, verificable y exigible un estándar de conducta que la Sociedad considera parte de su propia razón de ser: una firma que asesora a terceros sobre cumplimiento normativo no puede sostener ante sus clientes lo que no acredita puertas adentro.

2. Ámbito de aplicación

2.1. Subjetivo. Esta política 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.

2.2. Terceros. Las personas trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas y proveedoras que presten servicios en los centros de trabajo de la Sociedad o junto a su personal quedan amparadas por las medidas de prevención y por el canal de comunicación previstos en los apartados 5.6 y 7, sin perjuicio de las obligaciones que correspondan a su propia empleadora.

2.3. Territorial. La política se aplica en todos los centros de trabajo y proyectos de la Sociedad. En las actuaciones desarrolladas fuera de España rige el estándar más protector entre el previsto en esta política y el que resulte del ordenamiento del país de destino.

3. Marco normativo

Esta política se dicta al amparo y en desarrollo de:

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en particular sus artículos 5, 45, 46 y 48.
- 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, 17, 28 y 34.8.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y en particular su artículo 12.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 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 el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que la desarrolla en el ámbito empresarial.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en particular su artículo 21.
- 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.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, sobre transparencia retributiva, cuyo plazo de transposición concluye el 7 de junio de 2026.

4. Declaración de principios

La Sociedad asume los siguientes compromisos, que vinculan a todos sus niveles jerárquicos:

- 01 Igualdad de trato y de oportunidades.** Ninguna decisión que afecte a la relación laboral se adoptará atendiendo al sexo de la persona, a su estado civil, a su situación familiar, a su embarazo o maternidad, a su identidad de género, a su expresión de género o a su orientación sexual.

- 02 **Prohibición de la discriminación directa e indirecta.** La Sociedad revisará sus criterios y prácticas para identificar aquellos que, siendo aparentemente neutros, coloquen a personas de un sexo en desventaja particular respecto del otro, y los sustituirá salvo que respondan a una finalidad legítima y sean necesarios y adecuados para alcanzarla.
- 03 **Tolerancia cero frente al acoso.** El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación e identidad sexual y cualquier forma de violencia en el trabajo constituyen conductas incompatibles con la permanencia en la Sociedad.
- 04 **Retribución igual por trabajo de igual valor.** La estructura retributiva de la Sociedad responderá a criterios objetivos, medibles y previamente conocidos.
- 05 **Corresponsabilidad.** Los derechos de conciliación son derechos de todas las personas trabajadoras. La Sociedad promoverá activamente su ejercicio por los hombres y no computará su disfrute como demérito profesional.
- 06 **Indemnidad.** Nadie sufrirá represalia, trato adverso ni consecuencia negativa alguna por comunicar una conducta contraria a esta política, por participar en su averiguación o por reclamar el cumplimiento del principio de igualdad.
- 07 **Transparencia y rendición de cuentas.** El grado de cumplimiento de esta política se mide, se documenta y se somete anualmente al órgano de administración.

5. Ejes de actuación

5.1. Acceso al empleo y selección

Las ofertas de empleo se redactarán en términos que no induzcan a la exclusión de candidaturas por razón de sexo, y describirán el puesto por sus funciones y por los requisitos objetivamente exigibles, no por el perfil de quien lo haya ocupado antes.

Los procesos de selección se basarán en criterios de mérito y capacidad definidos con anterioridad a su inicio. No se formularán preguntas sobre embarazo, planes de maternidad o paternidad, situación de pareja o cargas familiares. Se dejará constancia escrita de los criterios aplicados y de la razón de la decisión final, que quedará a disposición de la persona responsable de igualdad.

Cuando en un grupo profesional, área o nivel de responsabilidad exista una presencia notoriamente inferior de mujeres, y ante dos candidaturas de mérito equivalente, la Sociedad podrá aplicar la preferencia prevista en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que tal medida esté contemplada en la negociación colectiva o en un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

5.2. Clasificación profesional y promoción

La clasificación profesional se realizará mediante criterios de valoración de puestos comunes a toda la plantilla, redactados de modo que eviten la infravaloración sistemática de las funciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres.

Las vacantes y las oportunidades de promoción se comunicarán a toda la plantilla con antelación suficiente y con indicación expresa de los requisitos. La situación de embarazo, el disfrute de permisos por nacimiento o cuidado, la reducción de jornada y la adaptación de jornada no podrán operar como criterio negativo en ningún proceso de promoción.

5.3. Formación

El acceso a la formación se garantizará en condiciones de igualdad. Las acciones formativas se programarán, siempre que su naturaleza lo permita, dentro de la jornada ordinaria o en formatos que no penalicen a quien tenga responsabilidades de cuidado.

La Sociedad impartirá formación específica y periódica en igualdad y en prevención del acoso, con carácter obligatorio para el personal con responsabilidad sobre equipos y para quienes intervengan en procesos de selección o de evaluación del desempeño.

5.4. Retribución y transparencia retributiva

La Sociedad aplica el principio de igual retribución por trabajo de igual valor del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, entendido conforme al artículo 4 del Real Decreto 902/2020: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en que se desarrollan sean equivalentes.

La Sociedad mantiene el **registro retributivo** exigido por el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, con los valores medios y las medianas de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor. Esta obligación alcanza a todas las empresas con independencia de su tamaño. El registro se pone a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras y, en su defecto, del acceso individual previsto reglamentariamente.

Cuando en el registro se aprecie una diferencia del veinticinco por ciento o superior en la retribución media o mediana del conjunto de personas de un sexo respecto del otro, la Sociedad incorporará en el propio registro la justificación objetiva de esa diferencia o, de no existir, adoptará las medidas correctoras que procedan.

La Sociedad se prepara, además, para las obligaciones de transparencia retributiva de la Directiva (UE) 2023/970 —información retributiva en los procesos de selección, prohibición de indagar sobre el historial salarial y derecho de información sobre niveles retributivos—, que anticipa voluntariamente en la medida en que resulten compatibles con su organización.

5.5. Conciliación y corresponsabilidad

La Sociedad garantiza el ejercicio íntegro de los derechos de conciliación reconocidos en el ordenamiento, entre ellos el permiso por nacimiento y cuidado de menor, el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, la adaptación de la duración y distribución de la jornada del artículo 34.8, la reducción de jornada por cuidado y los permisos retribuidos por causa de fuerza mayor familiar.

Las solicitudes de adaptación de jornada se resolverán por escrito y de forma motivada en el plazo legalmente establecido. La denegación exigirá razones objetivas y la propuesta de una alternativa.

La Sociedad evitará la convocatoria sistemática de reuniones fuera del horario habitual, respetará el derecho a la desconexión digital y velará por que el ejercicio de los derechos de conciliación no repercuta en la evaluación del desempeño, en la asignación de proyectos ni en la retribución variable.

5.6. Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia en el trabajo

Conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y al artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, la Sociedad promueve condiciones de trabajo que eviten estas conductas y dispone de un **protocolo específico de prevención y actuación**, documento separado de esta política y de aplicación preferente en lo que a procedimiento se refiere.

Ese protocolo garantiza, como mínimo: la posibilidad de comunicar los hechos por escrito o verbalmente; la designación de una persona instructora con formación específica y sin relación jerárquica con las partes; plazos ciertos y breves de tramitación; medidas cautelares de separación cuando resulten necesarias, que en ningún caso perjudicarán las condiciones de trabajo de la persona que comunica; el derecho de audiencia; la confidencialidad de la identidad de todas las personas intervinientes; y la conclusión mediante informe escrito y motivado.

La Sociedad informará a la persona que comunica los hechos de su derecho a acudir en cualquier momento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la vía judicial, sin necesidad de agotar el procedimiento interno.

5.7. Protección de las víctimas de violencia de género

La Sociedad reconoce y facilita el ejercicio de los derechos laborales previstos en el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004: reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, adaptación del puesto, suspensión de la relación laboral con reserva del puesto y extinción del contrato.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación de violencia de género, acreditadas en los términos legalmente previstos, se considerarán justificadas. La Sociedad tratará esta información con estricta reserva y limitará su conocimiento a las personas estrictamente necesarias para hacer efectivos los derechos.

5.8. Comunicación, lenguaje y representación

Las comunicaciones internas y externas de la Sociedad, incluidos sus documentos contractuales, su sitio web y sus materiales de propuesta, emplearán un lenguaje incluyente y evitarán las imágenes y expresiones que reproduzcan estereotipos de género.

En la composición de mesas redondas, comités técnicos y equipos de proyecto que representen a la Sociedad se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

5.9. Contratación con terceros y cadena de valor

Los contratos que la Sociedad suscriba con proveedores, contratistas y colaboradores incorporarán una cláusula por la que estos declaren conocer esta política, se obliguen a respetar el principio de igualdad de trato y comuniquen a la Sociedad cualquier incidencia de acoso que afecte a personal destinado a sus proyectos.

En los procedimientos de homologación de proveedores se valorará positivamente la existencia de un plan de igualdad registrado, de un protocolo de acoso y del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad.

6. Gobernanza y responsabilidades

Órgano o función	Responsabilidad
Órgano de administración	Aprobar la política y sus revisiones; dotar los medios necesarios; conocer anualmente el informe de seguimiento y resolver sobre las medidas correctoras propuestas.
Presidencia	Impulsar la aplicación de la política, designar a la persona responsable de igualdad y garantizar su independencia funcional.
Persona responsable de igualdad	Coordinar la ejecución de las medidas; mantener el registro retributivo; elaborar el informe anual de seguimiento; asesorar en los procesos de selección y promoción; custodiar la documentación derivada de esta política.
Personal con mando	Aplicar la política en las decisiones de su ámbito; detectar y comunicar sin demora cualquier conducta contraria de la que tengan conocimiento; facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Toda la plantilla	Observar la política, tratar con respeto a las demás personas y colaborar en las averiguaciones que se instruyan.

7. Canal de comunicación

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. 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 identidad de la persona informante es confidencial y no se comunicará a las personas afectadas ni a terceros, salvo las excepciones legalmente tasadas. Queda expresamente prohibida cualquier represalia, entendida en el sentido amplio del artículo 36 de la Ley 2/2023.

Cuando la comunicación se refiera a acoso sexual o por razón de sexo, se derivará de inmediato al procedimiento previsto en el protocolo específico.

8. 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 sexual y el acoso por razón de sexo; la adopción de decisiones discriminatorias por parte de quien tenga mando; la represalia contra quien comunique o participe en una averiguación; y el quebrantamiento deliberado de la confidencialidad del procedimiento.

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 de la penal que en su caso proceda.

9. Difusión y formación

Esta política se entrega a toda la plantilla, se incorpora al proceso de acogida de las nuevas incorporaciones, se publica en el sitio web corporativo y se mantiene permanentemente accesible en la intranet.

La Sociedad impartirá formación en igualdad y prevención del acoso a toda la plantilla en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta política, y con periodicidad al menos bienal en lo sucesivo. La formación del personal con mando y de quienes intervengan en selección será específica y de mayor extensión.

10. Seguimiento, indicadores y revisión

La persona responsable de igualdad elaborará un **informe anual de seguimiento** que se elevará al órgano de administración y que contendrá, como mínimo:

- distribución de la plantilla por sexo, grupo profesional, tipo de contrato, tipo de jornada y nivel de responsabilidad;
- datos del registro retributivo y evolución de la brecha retributiva media y mediana;
- candidaturas recibidas, personas seleccionadas y promociones, desagregadas por sexo;
- horas de formación recibidas, desagregadas por sexo;
- ejercicio de derechos de conciliación, desagregado por sexo;
- número de comunicaciones recibidas, procedimientos instruidos y resultado, presentados de forma agregada y sin dato alguno que permita identificar a las personas afectadas;
- grado de ejecución de las medidas comprometidas y propuesta de medidas correctoras.

La política se revisará al menos cada dos años y, en todo caso, cuando se produzca una modificación normativa relevante, una variación sustancial de la plantilla o un cambio significativo en la actividad o en la organización de la Sociedad.

11. Obligaciones adicionales por razón de plantilla

La Sociedad hace constar expresamente su conocimiento de las obligaciones que el ordenamiento anuda a determinados umbrales de plantilla, y su compromiso de darles cumplimiento tan pronto concurran:

- **Plan de igualdad.** Cuando la plantilla alcance las cincuenta personas trabajadoras, la Sociedad elaborará, negociará y registrará un plan de igualdad conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y al Real Decreto 901/2020, previo diagnóstico negociado y con el contenido mínimo legalmente exigido, incluida la auditoría retributiva.
- **Medidas LGTBI.** 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.

Ambos instrumentos requieren negociación con la representación legal de las personas trabajadoras y, el primero, inscripción registral. Esta política no los sustituye ni anticipa su contenido.

12. Protección de datos personales

Los tratamientos de datos derivados de la aplicación 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, la orientación sexual, la identidad de género o la salud tienen la consideración de categorías especiales del artículo 9 del Reglamento y solo se tratarán cuando concurra una base jurídica habilitante. La Sociedad no exigirá en ningún caso la revelación de estos datos y, cuando los recabe con fines de diagnóstico o de medición, lo hará mediante declaración voluntaria y con resultados exclusivamente agregados.

La información derivada de los procedimientos de acoso se conservará durante el plazo estrictamente necesario y con acceso restringido a las personas que deban intervenir.

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 por razón de sexo

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007). Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa.

Discriminación indirecta por razón de sexo

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados (artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007). El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso constituye también acto de discriminación.

Trabajo de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes (artículo 4.1 del Real Decreto 902/2020).

Represalia

Cualquier acto u omisión prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes o por haber realizado una revelación pública (artículo 36.1 de la Ley 2/2023).