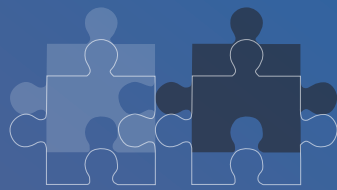


PdIND



Política de Igualdad y No Discriminación

cognodata,

ÍNDICE

- 01 MARCO LEGAL**
- 02 COMPROMISO CON LA IGUALDAD**
- 03 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD**
- 04 PERSONAS DESTINATARIAS**
- 05 OBJETIVOS GENERALES**
- 06 RESPONSABLE DE IGUALDAD**
- 07 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**
- 08 PROMOCIÓN**
- 09 FORMACIÓN**
- 10 RETRIBUCIÓN**
- 11 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- 12 ACOSO SEXUAL Y LABORAL**
- 13 VIOLENCIA DE GÉNERO**
- 14 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**
- 15 SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN**
- 16 ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO**
- 17 MECANISMOS DE REACCIÓN**
- 18 AGRADECIMIENTOS**

01

MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que hay que destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en el marco de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembro.

Igualmente, en España, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto legal consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Todo lo expuesto cristalizó en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “Ley 3/2007” o “Ldl”) la cual tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

Finalmente, es destacable que todas las personas jurídicas están obligadas a respetar los principios y acciones que se articulan en el texto normativo referenciado. No obstante, de conformidad **con los artículos 45 y 46 de la Ldl se obliga a las empresas con una plantilla igual o mayor a cincuenta trabajadores a diseñar e implantar un Plan de Igualdad.**

Por ende, como Entidad sujeta a la citada normativa, la presente Política de Igualdad deriva del Plan de Igualdad que la Entidad ha negociado, aprobado y registrado a través de una Comisión integrada paritariamente por representantes sindicales de CCOO en sustitución de la representación legal de las personas trabajadoras y por representantes de Cognodata.

02

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La **Entidad**, impulsada por el Órgano de Gobierno y la Dirección, tiene en el compromiso ético y responsable una de sus bases fundamentales. La igualdad de todos los seres humanos constituye un valor fundamental para el desarrollo sostenible y pacífico de la sociedad, y en concreto la igualdad entre hombres y mujeres representa uno de los retos a afrontar por todos los actores sociales, entre los cuales las entidades y organizaciones han de tener un papel fundamental.

Es por ello que desde la **Entidad** declaramos nuestro compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de

medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ldl.

Por todo ello, el principio de igualdad de trato y oportunidades pasa a ser un eje fundamental en toda nuestra estrategia de recursos humanos, que detallaremos a continuación, incorporándose en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

03

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

La presente Política de Igualdad (en adelante, “PdI”) se articula con el objetivo de lograr la

total igualdad entre mujeres y hombres, con los siguientes principios de actuación:

- > **Principio del bien colectivo:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- > **Principio de transversalidad:** implica a todas las áreas de gestión y organización de la **Entidad**.
- > **Principio de dinamismo:** la PdI es progresiva y está sometida a cambios constantes para mantener debidamente actualizado nuestro compromiso a los cambios normativos y organizativos.
- > **Principio de coherencia:** el objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos establecidos.
- > **Principio de flexibilidad:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades, siempre en relación con el contexto, entorno y características operativas de la **Entidad**.

04

PERSONAS DESTINATARIAS

La presente Política de Igualdad está destinada a la totalidad de la plantilla de la Entidad, afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad así como todas aquellas personas que realicen un procesos de selección y/o contratación, pese a que finalmente no sean elegidos para la vacante.

05

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de la presente Política son los siguientes:

- > Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la **Entidad**, garantizando que tal principio informa la actuación de todos y cada uno de los miembros de Cognodata.
- > Asegurar la ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a la selección y contratación, promoción, formación, retribución, conciliación entre vida laboral y familiar y en la salud laboral.
- > Prevenir el acoso sexual y desarrollar acciones tendentes a mejorar la situación de las víctimas de violencia de género.

Seguidamente detallaremos cada uno de los puntos específicos que se han desarrollado para el cumplimiento y aplicación de estos objetivos generales.

06

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objetivo de dotar de eficacia y asegurar el cumplimiento tanto de la Plan de Igualdad como de la presente Pdl, los miembros que han integrado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad han constituido la Comisión de Seguimiento de éste. Por ende, tal órgano será el encargado de supervisar la correcta aplicación de las medidas y objetivos acordados así como de su actualización si fuera oportuno.

Por ende, la Comisión de Seguimiento (en adelante, “CdS”) velará por la aplicación del principio de efectiva igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de Cognodata, dando soporte a las personas directamente implicadas en su cumplimiento.

A continuación se indican los datos de contacto de las personas que conforman tal Comisión:

- > **Representante de Cognodata Consulting, S.L.:**
 - Mariluz Hernández Romero

- > **Representante sindical (CCOO) como representación de las personas trabajadoras:**
 - Yolanda García Pavón

RESPONSABLE OPERATIVA DE IGUALDAD

Dadas las particularidades de la composición de la Comisión de Seguimiento estipulada en el epígrafe precedente causadas por el hecho de que no haya representación interna de las personas trabajadoras y que, tal representación esté suplida por una representante sindical, la Comisión de Seguimiento ha acordado nombrar a una Responsable Operativa de Igualdad.

Cabe reseñar que en ningún caso la existencia de esta figura sustituye las atribuciones y cometidos descritos en el apartado anterior y su única función será detectar las situaciones que aparecen en la vida profesional diaria para darle traslado de las mismas a la Comisión de Seguimiento.

A continuación se indican los datos de contacto de la Responsable Operativa de Igualdad:

- > **Representante de Cognodata Consulting, S.L.:**
 - Mariluz Hernández Romero

07

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la Entidad somos conscientes y estamos sensibilizados con las dificultades históricas que han tenido las mujeres, en comparación con los hombres, para acceder a determinados puestos de trabajo o, incluso, al empleo en general. Todo ello originó una infrarrepresentación femenina en diversos sectores y funciones. Esta limitación no solo se aprecia en el acceso al empleo, sino que, además, las mujeres pueden encontrarse con restricciones para llegar a puestos cualificados y de responsabilidad.

En este sentido, somos conscientes de que la desigualdad referida no solo conlleva problemas económicos para quienes la sufren, sino que, además, deriva en problemas a nivel personal. Por todo ello, consideramos la importancia de la adopción de medidas tendentes a fomentar la cultura de no discriminación.

Y es que, en el marco de nuestra responsabilidad social consideramos la igualdad de trato y oportunidades un eje fundamental e irrenunciable.

Así las cosas, desde la Entidad garantizaremos la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la selección y la contratación de nuestros trabajadores, asegurando la implantación de sistemas de selección objetivos que aseguren la aplicación de la perspectiva de género en todas las fases del proceso y que garanticen las mismas oportunidades de acceso a mujeres y hombres, cuidando el lenguaje en que se publicitan las vacantes para asegurar que no contienen lenguaje sexista o trasladan tal mensaje. Asimismo, informaremos de este compromiso y de la necesidad de respetarlo a otras empresas que eventualmente se pudieran subcontratar para realizar tales funciones.

Para ello, formaremos a los profesionales encargados de tomar las decisiones en esta materia para que puedan aplicar debidamente la perspectiva de género en cada una de sus decisiones y, si fuera oportuno, la adopción de medidas de acción positiva

08

PROMOCIÓN

En la Entidad estamos comprometidos con el principio de igualdad de trato y oportunidades y, por ende, creemos que el mismo debe extenderse a la posibilidad de promoción de todos y cada uno de los miembros de nuestra organización. En este sentido, analizaremos y gestionaremos todas las posibles dificultades que tengan las personas de nuestra Entidad para desarrollarse profesionalmente, es decir, para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Por todo ello, desde la Entidad procuraremos que de nuestros trabajadores y trabajadoras conozcan la posibilidad de expresar su deseos de promocionar y que el proceso se lleve a cabo

en base a criterios objetivos y transparentes como son, entre otros, las aptitudes técnicas, las aptitudes personales, la motivación, la experiencia y la adecuación al puesto en concreto en base al perfil de la persona.

Así las cosas, se comunicaran las cualidades y competencias que puedan facilitar la promoción cuidando que en las comunicaciones no se haga uso ni se traslade un mensaje sexista. Asimismo, formaremos a los profesionales encargados de tomar las decisiones en esta materia para que puedan aplicar debidamente la perspectiva de género en cada una de sus decisiones y, si fuera oportuno, la adopción de medidas de acción positiva.

09

FORMACIÓN

El establecimiento de una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades en nuestra empresa debe fomentar y contemplar acciones formativas específicas dirigidas a la plantilla en general y, en especial, al personal que ostente cargos de responsabilidad en la empresa o que esté estrechamente relacionado con las diferentes áreas enunciadas en la presente Política.

Consiguientemente, para alcanzar tal objetivo, se realizará una comunicación completa, extensiva y clara de las formaciones ofrecidas en materia de igualdad, procurando que llegue a toda la plantilla. Asimismo, se revisará que los materiales usados contemplan la perspectiva de género y que las actividades formativas se realizan

dentro de la jornada laboral o que, en cualquier caso, no entorpezca la conciliación de nuestros trabajadores, adaptando el horario, si fuera necesario, para que a tales actividades puedan asistir las personas con jornada parcial o con reducción de jornada.

Por último y sin perjuicio de la voluntad de formar a toda la plantilla en materia de igualdad, prevención del acoso y violencia de género, la Entidad informa que se priorizará la formación de aquellos departamentos en que haya una infrarrepresentación de alguno de los dos sexos o que, a causa de las circunstancias, incidentes o cambios normativos u organizativos lo requieran.

10

RETRIBUCIÓN

En relación con la retribución económica derivada de la promoción y clasificación laboral de nuestros trabajadores y trabajadoras estamos determinados a retribuir a nuestros profesionales de forma igualitaria por una prestación de trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos que fundamentan la cuantía salarial en el caso concreto. Por todo ello, tenemos el compromiso de realizar todas las medidas que estén a nuestro alcance para lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor función y responsabilidad.

En este sentido, de conformidad con el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, 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 las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Para ello, el marco normativo referenciado establece que toda entidad debe disponer de un Registro Retributivo en el que se analicen las brechas salariales habidas en cada categoría profesional o lugar de trabajo existente en la entidad. Además, las Entidades que superen los cincuenta trabajadores deberán realizar una Auditoría Retributiva en que se valoren los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales para posteriormente agruparlas en función de la aportación que realizan a la Entidad.

Por ende, Cognodata dispone de estas dos herramientas de control retributivo, la Auditoría y el Registro, las cuales serán revisadas periódicamente a fin de controlar la inexistencia de discriminaciones por razón de sexo.

A dichas herramientas de control retributivo se le suma el compromiso de la Entidad de contemplar la perspectiva de género en las decisiones en materia salarial y de la realización de un análisis que determine si el disfrute de derechos relacionadas con la conciliación familiar incide en las decisiones en materia retributiva. Todo ello en aras de lograr la consecución del principio de transparencia retributiva, principio que persigue la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, en materia retributiva.

11

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En la Entidad somos conscientes de que nuestro capital más importante son nuestros trabajadores y trabajadoras, asumiendo que los mismos deben desarrollarse personal, familiar y laboralmente. Por ende, tenemos el propósito de facilitar la conciliación de sus deberes laborales y sus responsabilidades familiares.

Así las cosas, la Entidad tiene el objetivo de equilibrar las responsabilidades personales, familiares y laborales de nuestros trabajadores y trabajadoras, fomentando estrategias de flexibilización de la jornada y calendario vacacional, estableciendo políticas de desconexión digital y creando un espacio abierto en el que poder expresar cualquier dificultad de conciliación y realizar propuesta de mejora.

12

ACOSO SEXUAL Y LABORAL

En nuestra Entidad el respeto a la dignidad de la persona es y debe ser un fundamento esencial de nuestra cultura y marco de actuación con las personas, preservando totalmente su integridad física y moral.

Por todo ello rechazamos y no son tolerables situaciones de abuso, intimidación o falta de respeto, ni ningún tipo de agresión física o verbal contra nuestros trabajadores y trabajadoras ni cualquier otra persona relacionada con la Entidad.

En este sentido, promoveremos de manera transversal, es decir, en todos y cada uno de los niveles de nuestra Entidad, las relaciones basadas en el respeto por la dignidad de las personas, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, evitando la creación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante u ofensivo.

Consiguientemente, no se consentirán, bajo ninguna circunstancia, conductas de acoso sexual y por razón de sexo toda vez que las mismas representan una forma de discriminación evidente. Por otro lado, debemos dejar claro que el respeto a la dignidad y a la igualdad de trato y no discriminación también tiene implicaciones en cualquier otro tipo de acoso moral o psicológico y, en concreto, en el acoso laboral también conocido como “mobbing”.

Es por ello que, en el caso de producirse dichos comportamientos se activarán los procedimientos establecidos en el Protocolo Contra el Acoso difundido entre la plantilla. Asimismo, se realizará un seguimiento anual de los casos denunciados

13

VIOLENCIA DE GÉNERO

De conformidad con el compromiso de la Entidad con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entendemos que es necesario contribuir, en la medida en la que nos sea posible, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

El término “violencia de género” se encuentra definido en el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género como *“la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”*.

En este sentido, en la Entidad somos conscientes de que las organizaciones, sea cual sea su objeto social, deben ser partícipes en la erradicación de un problema social de actualidad como es la violencia de género.

Y es que la violencia de género no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado, sino que se manifiesta como un verdadero símbolo de la desigualdad existente en nuestra sociedad. De hecho, la Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Así las cosas, en la Entidad, como agente socioeconómico, nos comprometemos, a realizar acciones de sensibilización en materia de violencia de género a toda la plantilla y a informar debidamente a los integrantes de la plantilla de las disposiciones legales en dicha materia así como a asegurar la posibilidad de solicitar una valoración de la situación laboral de la víctima para adaptarla a su situación.

14

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Como ya se ha adelantado en la mayoría de los apartados de la presente Pdl, la Entidad garantizará que las comunicaciones internas y externas que se realicen promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres, evitando el empleo de lenguaje o imágenes sexistas.

Asimismo, se asegurará la consecución de todo lo descrito en el presente apartado asegurando la comunicación efectiva de la presente Política que deriva de la aprobación del Plan de Igualdad por representantes de Cognodata y representantes sindicales de CCOO en sustitución de la

representación interna de las personas trabajadoras, así como su debido entendimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras de la Entidad.

En definitiva, teniendo en cuenta todos y cada uno de los aspectos tratados en este documento, queda patente que en la Entidad tenemos como objetivo principal difundir y lograr una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente en la igualdad de oportunidades como uno de los principios rectores del desarrollo de nuestra actividad.

15

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

Con el objetivo de dotar de efectividad real a la presente Pdl y para que los trabajadores y trabajadoras puedan comunicar posibles incumplimientos de la misma teniendo garantizados los derechos expuestos en la 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, se ha habilitado un apartado específico de Igualdad en el Sistema Interno de Información de la Entidad gestionado por un experto independiente.

El referido Sistema Interno de Información cumple con todos y cada uno de los requisitos establecidos por la normativa para este tipo de sistemas, con los más altos niveles de profesionalidad, de independencia, confidencialidad, registro, protección del denunciante y prevención del conflicto de interés.

La configuración y gestión del sistema a través de profesionales externos especializados dota de independencia al mismo, garantizando la no alterabilidad del contenido de las comunicaciones y Denuncias que se realicen, así como una debida protección al denunciante.

En este sentido, se facilitará a los trabajadores y trabajadoras un enlace específico en aras de que el acceso al sistema sea lo más sencillo y ágil posible. No obstante, debe recalcar que las comunicaciones que se realicen deben tener como base el principio de buena fe, debiendo fundamentarse en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento que debe ser comunicado. Así las cosas, de las comunicaciones que se realicen no podrá desprenderse la existencia de falsedad, falta a la verdad o intención de perjudicar a un tercero.

16

ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

La presente Política ha derivado de la aprobación del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora del mismo en el que han estado representados paritariamente la Entidad y los trabajadores que la conforman. Tras dicha aprobación, tal Comisión ha mantenido su estructura y objetivo, pasándose a denominarse Comisión de Seguimiento y, ha ido tal órgano el que ha aprobado la presente Política, por lo que cualquier modificación del presente documento deberá realizarse mediante el mismo sistema de aprobación.

La revisión de la Política se producirá cuando existan circunstancias que impliquen su necesidad, como cambios normativos, cambios

jurisprudenciales, cambios organizativos u operativos o incidencias, entre otras, que comprometan la eficacia y validez de la misma.

En todo caso, la Comisión Responsable de ésta y del Plan de Igualdad, con la ayuda o soporte de un experto externo especializado, si procede, elaborará un informe anual de seguimiento y actualización de las medidas, acciones y principios detallados en ambos documentos, así como de los posibles casos acaecidos durante el ejercicio.

Así las cosas, la presente Política se mantendrá vigente hasta que sea modificada o suprimida de forma motivada y debidamente comunicada.

17

MECANISMOS DE REACCIÓN

En caso de recibirse una denuncia o queja por incumplimiento de lo dispuesto en esta Pdl, se dará traslado de la comunicación a la Comisión para que, tras un estudio de la situación y sobre la base de los principios de necesidad y proporcionalidad, proceda a tomar las medidas que considere oportunas para garantizar el respeto y la finalidad de ambos documentos.

18

AGRADECIMIENTOS

Desde la Entidad, ante todo, queremos agradecer el compromiso y la colaboración activa para conseguir una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres por parte de todos los destinatarios de la Política y de su debido seguimiento y aplicación. Todo ello, para cumplir adecuadamente con nuestro deber y responsabilidad en este ámbito y mejorar y contribuir en la erradicación de la desigualdad.

Asimismo, en la Entidad, a través de la Comisión de Seguimiento y de la Responsable Operativa de Igualdad estamos a disposición de todas las personas implicadas en el cumplimiento de los documentos enumerados, para prestarles soporte o guías de acción en su aplicación, así como atender cualquier tipo de sugerencia o recomendación que quieran formular.

Igualmente les recordamos el deber de comunicar, cualquier acto contrario a lo enunciado en esta Política y la responsabilidad individual de cada una de las personas en la aplicación de ésta y en la consecución del compromiso de igualdad de trato.