



POLÍTICA DE IGUALDAD

Versión	Fecha	Observaciones	Aprobado por
1	25/03/2025	Elaboración de la versión inicial	

ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1. Conceptos clave	4
1.2. Alcance	6
2. Compromisos.....	6
2.1. Proceso de selección y contratación, formación y promoción	7
2.2. Condiciones de trabajo y derechos laborales	7
2.3. Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	8
2.4. Retribuciones	8
2.5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	9
2.6. Lenguaje y comunicación no sexista.....	9
3. Entrada en vigor y comunicación	9

1. Introducción

El objetivo de esta Política en Materia de Igualdad de Agility Mobility Solutions, S.L.U., titular de la marca comercial CLUBÖ, y de sus subsidiarias (en adelante, “**Clubö**”), es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y en la ocupación, considerando un valor fundamental la incorporación del talento femenino en la realidad de las empresas.

En concreto, **Clubö** aboga por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer, así como por la erradicación de cualquier obstáculo que pudiera existir y contravenga el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo y género. El crecimiento profesional debe ser valorado por las competencias, habilidades y conocimientos de las personas trabajadoras, sin importar el sexo y género de estas.

Clubö incorpora la gestión de la diversidad como un elemento clave de su estrategia global. La diversidad y la inclusión son, por tanto, elementos transversales de los procesos de gestión de talento. La compañía se posiciona de manera categórica en contra de cualquier conducta o práctica asociada a prejuicios por razón de, entre otros, nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

En este contexto, y como un paso firme para contribuir al desarrollo del citado compromiso, **Clubö**, a través de esta Política de Igualdad, busca garantizar la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio por razón de sexo y género de las personas en todos los ámbitos de nuestra Compañía. En esta línea, esta Política de Igualdad define los requerimientos mínimos que se aplicarán en este sentido.

1.1. Conceptos clave

A fin de asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común por parte de todas las empresas de **Clubö**, la presente Política de Igualdad incorpora las siguientes

definiciones que resultan de especial interés y que deben tenerse en cuenta para la correcta aplicación del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género o sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Principio de igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.
- **Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de intencionalidad o 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.
- **Acoso por razón de género o sexo:** Cualquier comportamiento que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, por razón de su género o sexo. El acoso por razón de género o sexo no se circunscribe únicamente a comportamientos con intencionalidad o naturaleza sexual e incluye otras situaciones que vulneran el principio de igualdad de trato y no discriminación.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los que se facilitan a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de género o sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género o sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación

indirecta por razón de género o sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género o sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de género o sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

1.2. Alcance

La presente Política de Igualdad es de ámbito global y de aplicación en todas las sociedades de **Clubö** y a todos sus empleados y directivos.

2. Compromisos

La presente Política de Igualdad suscribe el compromiso de la compañía con la implementación y difusión de unas actuaciones mínimas en materia de igualdad de sexo y género, asegurando de esta manera que todas las personas trabajadoras contarán con una experiencia homogénea al menos en cuanto a los compromisos establecidos en este documento, en materia de igualdad de sexo y género.

Este documento respeta y promueve el estricto cumplimiento de todas las legislaciones locales que pudieran aplicar en esta materia, así como los acuerdos que localmente pudieran ser establecidos por negociación colectiva.

Por todo esto, **Clubö** promueve en toda la organización las siguientes actuaciones:

2.1. Proceso de selección y contratación, formación y promoción

La organización desarrolla prácticas de selección, contratación, clasificación profesional, formación y promoción, que atienden, únicamente, a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.

Así, en materia de procesos de selección y clasificación profesional, se garantiza que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades, fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

En lo que respecta a la contratación, se fomenta el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Clubö está muy sensibilizado con la formación en igualdad de trato y oportunidades a las personas trabajadoras en general y, especialmente, a aquellas que son responsables de un equipo, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional y promoción, entre otras materias.

Igualmente, nos responsabilizamos de que todas las personas trabajadoras sin importar su género o sexo tengan acceso a toda la formación que imparte la empresa y que se requiera para sus puestos de trabajo, asegurando la igualdad de trato en el acceso a las actividades formativas y, con ello, en las oportunidades de mejora.

Clubö garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que basa la promoción y los ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

2.2. Condiciones de trabajo y derechos laborales

Clubö tiene establecidas unas condiciones de trabajo en materias como jornada, horario, medidas de prevención, permisos, excedencias y otras, en las que se evita la

existencia de cualquier tipo de desigualdad o discriminación, así como se busca garantizar cumplir con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La organización garantiza que todas las personas trabajadoras vean respetados sus derechos laborales, sin perjuicio de su género o sexo, no tolerando en ningún caso el trabajo forzado, las amenazas, la coacción, el abuso, la discriminación, la violencia o intimidación o el trabajo infantil en su entorno laboral.

2.3. Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Clubö considera que la modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar y el acceso femenino al mercado laboral no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico que puede mejorar el rendimiento organizativo mediante la correcta valoración y retención del talento femenino en los puestos de dirección de las empresas.

La necesidad y el derecho a una conciliación corresponsable es un derecho de mujeres y hombres, un factor clave para la igualdad y una exigencia de una sociedad más igualitaria, solidaria y sostenible. Para ello, se impulsan nuevos modelos de organización que impacten en la forma de trabajar y que nos permitan gestionar el talento, mejorando a su vez la productividad y compromiso por parte de las personas trabajadoras.

Clubö reconoce el derecho a la desconexión digital de todos sus trabajadores.

2.4. Retribuciones

La remuneración de las personas trabajadoras atiende a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.

2.5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Clubö, en su compromiso de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y libertad de las personas trabajadoras, se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y/o por razón de género o sexo. Además, se establecen medidas para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual o por razón de género o sexo que puedan producirse, como medio imprescindible para garantizar la dignidad, integridad y la igualdad de trato y oportunidades.

2.6. Lenguaje y comunicación no sexista

Clubö promueve la utilización de un lenguaje no discriminatorio en sus centros de trabajo, evitando cualquier tipo de agresión verbal hacia las personas por su género, sexo, identidad y expresión de género, entre otras características. La compañía no utiliza en sus comunicaciones formales ninguna referencia sexista o discriminatoria hacia ningún colectivo.

3. Entrada en vigor y comunicación

La presente Política entra en vigor en el momento de su aprobación por parte del Consejo de Administración de la compañía.

La Política será compartida con todos los miembros de la organización, con el objetivo de sensibilizarles en las distintas materias incluidas en el presente documento.