

Política de Igualdad de Oportunidades

Objetivo: Garantizar que en Gómez & Cubells Consultores Empresariales S.L. se promueva y respete la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas sus prácticas, tanto internas como en la relación con clientes y colaboradores. Esta política busca asegurar un trato justo, equitativo e inclusivo, independientemente de características personales como el sexo, origen étnico-cultural, edad, orientación sexual, discapacidad u otra condición. El objetivo principal es consolidar una cultura corporativa donde la igualdad de género (ODS 5) y la reducción de desigualdades (ODS 10) sean pilares fundamentales. Asimismo, se aspira a servir de ejemplo de diversidad en el entorno empresarial: Gómez & Cubells Consultores Empresariales S.L. fue fundada por una mujer inmigrante de origen colombiano, rompiendo estereotipos en el sector, y desea inspirar a otras empresas pequeñas a valorar la diversidad como fuente de fortaleza. La política reafirma que el crecimiento y éxito de la empresa estarán ligados al mérito y la competencia, nunca a prejuicios, alineándose con la legislación española vigente en materia de igualdad (Ley Orgánica 3/2007) aunque no esté formalmente obligada por tamaño.

Procedimiento: Las prácticas concretas para asegurar la igualdad de oportunidades son:

- **Igualdad retributiva:** La empresa garantiza que, a igual contribución y responsabilidad, no haya diferencias salariales por motivo de género. Si en el futuro Gómez & Cubells contrata personal o establece colaboraciones remuneradas, implementará el principio de **“igual salario por trabajo de igual valor”** conforme a la Ley de Igualdad. Actualmente, al ser una microempresa con estructura mínima, esto se refleja en que cualquier servicio subcontratado se negocia a tarifas de mercado justas y sin sesgos.
- **Ambiente de trabajo respetuoso:** Se fomenta un clima de respeto y valor por las diferencias. Cualquier colaborador, proveedor o cliente que trabaje con la empresa es tratado con cortesía y libre de expresarse. No se tolerará ningún comportamiento discriminatorio, acoso o lenguaje ofensivo en las interacciones laborales. Marleny Gómez, como líder, se compromete a dar ejemplo con un trato **justo y empático** hacia todos.
- **Conciliación e igualdad laboral-familiar:** Se reconoce que la igualdad también implica adaptar el trabajo a las necesidades personales. La flexibilidad horaria y el teletrabajo, son parte de este enfoque: benefician especialmente a personas con responsabilidades familiares, muchas veces mujeres, equiparando sus oportunidades de desarrollo profesional. Gómez & Cubells continuará ofreciendo arreglos de trabajo flexibles que permitan equilibrar vida profesional y personal sin penalizaciones, lo cual es un elemento diferenciador en microempresas y refuerza la igualdad real.
- **Formación y sensibilización:** Marleny Gómez se mantiene informada y sensibilizada en materia de igualdad de género y diversidad. Participa en talleres o cursos gratuitos sobre igualdad ofrecidos para pymes cuando le es posible, y

sigue guías como la *“Igualdad y RSE: Guía para PYMES”* del Ministerio de Igualdad. Cualquier conocimiento adquirido se plasma en mejoras internas.

- **Auditoría interna de sesgos:** De forma periódica, Marleny reflexiona sobre decisiones tomadas (a quién se le ofreció colaboración, a qué clientes se priorizó, etc.) para identificar y corregir posibles sesgos. Dado el tamaño, no es un proceso formalizado, pero sí una autoevaluación consciente para asegurar que la estrategia de negocio siga alineada con la promoción de la igualdad y diversidad.

Indicadores/KPIs: Para cada año, se proponen métricas adecuadas a la dimensión de la empresa:

- **Brecha salarial de género:** Diferencia porcentual en remuneración entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. *Meta 2025:* 0% de brecha salarial (paridad total garantizada) – actualmente cumplido, deberá mantenerse en cualquier futura contratación.
- **Composición diversa del equipo:** Porcentaje de mujeres y porcentaje de personas de origen minoritario en la plantilla o colaboradores cercanos. *Meta anual:* ≥50% mujeres y ≥25% personas de colectivos infrarrepresentados en cualquier crecimiento de personal. *(Actualmente, la fundadora es mujer y migrante, cumpliendo 100% ambas condiciones; si se incorpora más gente, mantener al menos la paridad de género y diversidad étnica).*
- **Acciones de mejora implementadas en igualdad:** Número de acciones concretas realizadas durante el año para fomentar igualdad/diversidad (por ejemplo, asistencia a formación) *Meta anual:* ≥1 acciones implementadas (ej.: asistencia a 1 taller de igualdad).
- **Satisfacción y ambiente inclusivo:** (Indicador cualitativo) Ausencia de quejas o incidencias relacionadas con discriminación; percepción positiva del ambiente inclusivo. *Meta anual:* 0 incidencias de discriminación; feedback interno/externo confirmando un ambiente respetuoso.
- **Conciliación efectiva:** Porcentaje de necesidades personales atendidas sin afectar el rendimiento (ej.: solicitudes de flexibilidad horaria satisfechas). *Meta anual:* 100% de necesidades de conciliación gestionadas satisfactoriamente .

Responsable: Marleny Gómez Reyes es la responsable de velar por la igualdad de oportunidades en la empresa, recae en ella establecer las normas de comportamiento, liderar con el ejemplo y tomar decisiones libres de sesgo. También será la responsable de recursos humanos en caso de contratación, aplicando los criterios justos mencionados. Su liderazgo personal es fundamental: la convicción de Marleny en la igualdad se transmite en cada acuerdo y relación de la empresa.

Frecuencia de Revisión: Bienal (cada dos años). Si bien muchos aspectos de igualdad se monitorean día a día, se establece una revisión formal cada dos años de esta política,

dado que la empresa es pequeña y los cambios en estructura pueden ser lentos. En la revisión bienal (la próxima en diciembre de 2025, luego 2027, etc.), Marleny evaluará:

- Cumplimiento de los indicadores (p.ej., si hubo alguna incorporación, verificar la paridad; revisar si se realizaron las acciones previstas).
- Novedades legales relevantes (si en el interim surgieron nuevas obligaciones para pymes en igualdad, o nuevas guías de buenas prácticas).