

# Gender Equality Policy

## Escola Europea – Intermodal Transport

This document includes courtesy translations into Spanish and Italian. In case of discrepancy, the English version shall prevail.

### 1. Purpose

This Gender Equality Policy establishes the principles, commitments, and measures adopted by Escola Europea – Intermodal Transport (hereinafter “Escola”) to promote gender equality, prevent discrimination, and ensure equal opportunities in all its activities, in line with European Union legislation and values.

This document is aligned with:

- Directive 2006/54/EC on equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation
- Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers
- Directive (EU) 2023/970 on pay transparency
- The European Pillar of Social Rights
- The UN Sustainable Development Goal 5 (Gender Equality)

It is also compliant with the applicable national legal frameworks in the countries where Escola operates with employees:

- **Spain:** Organic Law 3/2007 for the effective equality of women and men, and Royal Decree 901/2020 and 902/2020 on equality plans and pay transparency
- **Italy:** Legislative Decree No. 198/2006 (Code of Equal Opportunities between women and men), as amended, and Law No. 162/2021 on gender equality and transparency measures

### 2. Scope

This policy applies to:

- All employees, collaborators, and management of Escola
- Trainers, lecturers, and external partners involved in activities
- Participants in training programmes and projects

It covers all operational locations, including activities carried out in Spain, Italy (Genoa, Civitavecchia, Palermo), and other international contexts.



### 3. Principles

Escola is committed to the following principles:

#### 3.1 Equal Opportunities

Ensuring equal access to employment, training, promotion, and professional development regardless of gender.

#### 3.2 Non-Discrimination

Prohibiting any form of direct or indirect discrimination based on gender, gender identity, or expression.

#### 3.3 Inclusion and Diversity

Promoting a diverse and inclusive environment where all individuals are respected and valued.

#### 3.4 Work-Life Balance

Supporting measures that facilitate the reconciliation of professional and personal life.

#### 3.5 Zero Tolerance for Harassment

Maintaining a workplace free from sexual harassment, gender-based violence, or any inappropriate conduct.

### 4. Commitments

#### 4.1 Recruitment and Career Development

- Ensure gender-neutral job descriptions and selection processes
- Promote balanced representation in recruitment and leadership positions
- Provide equal access to training and career progression

#### 4.2 Pay Equity

- Ensure equal pay for equal work or work of equal value
- Monitor and address any gender pay gap
- Apply transparent remuneration policies

#### 4.3 Training and Awareness

- Provide regular training on gender equality and diversity
- Promote awareness of unconscious bias

- Integrate gender perspective into training programmes where relevant

#### 4.4 Work-Life Balance Measures

- Encourage flexible working arrangements where possible
- Support parental leave and caregiving responsibilities
- Avoid discrimination related to maternity or paternity

#### 4.5 Prevention of Harassment

- Establish clear procedures for reporting and addressing complaints
- Guarantee confidentiality and protection against retaliation
- Apply disciplinary measures where necessary

### 5. Implementation

#### 5.1 Responsibility

The management of Escola is responsible for implementing and monitoring this policy.

A designated Equality Officer (or equivalent function) will:

- Oversee compliance
- Monitor indicators
- Report periodically to management

#### 5.2 Monitoring and Indicators

Key indicators may include:

- Gender distribution across roles and levels
- Gender pay gap analysis
- Participation in training programmes
- Reported incidents and resolutions

#### 5.3 Review

This policy will be reviewed periodically (at least every 3 years) or when required by regulatory changes.

### 6. Communication

This policy will be:

- Communicated internally to all staff



- Shared with partners and stakeholders when relevant
- Made available upon request in the context of administrative procedures

## 7. Final Provisions

Escola commits to continuous improvement in gender equality and to contributing actively to a fair, inclusive, and sustainable logistics and transport sector.

---

**Approved by:** Eduard Rodés

**Version:** 1.0



# Política de Igualdad de Género

**Escola Europea – Intermodal Transport**

## 1. Objeto

La presente Política de Igualdad de Género establece los principios, compromisos y medidas adoptados por Escola Europea – Intermodal Transport (en adelante, “Escola”) para promover la igualdad de género, prevenir la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades en todas sus actividades, en línea con la normativa y los valores de la Unión Europea.

Este documento se alinea con:

- Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo
- Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional
- Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva
- Pilar Europeo de Derechos Sociales
- Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de Género)

Asimismo, cumple con los marcos normativos nacionales aplicables en los países donde Escola cuenta con empleados:

- **España:** Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 sobre planes de igualdad y transparencia retributiva
- **Italia:** Decreto Legislativo n.º 198/2006 (Código de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres), modificado, y Ley n.º 162/2021 sobre igualdad de género y medidas de transparencia

## 2. Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a:

- Todo el personal, colaboradores y dirección de Escola
- Formadores, docentes y socios externos
- Participantes en programas formativos y proyectos

Incluye todas las actividades desarrolladas en España, Italia (Génova, Civitavecchia, Palermo) y otros contextos internacionales.

## 3. Principios

Escola se compromete a:

- Garantizar la igualdad de oportunidades
- Prohibir cualquier forma de discriminación
- Promover la diversidad y la inclusión
- Favorecer la conciliación laboral y personal
- Mantener tolerancia cero frente al acoso

## **4. Compromisos**

- Procesos de selección neutrales y equitativos
- Igualdad salarial y transparencia retributiva
- Formación en igualdad y sesgos inconscientes
- Medidas de conciliación
- Protocolos contra el acoso

## **5. Implementación**

La dirección de Escola será responsable de su aplicación.

Se designará una figura responsable de igualdad para seguimiento y evaluación.

## **6. Seguimiento**

Se monitorizarán indicadores como:

- Distribución por género
- Brecha salarial
- Participación en formación
- Incidencias reportadas

## **7. Comunicación**

La política será comunicada internamente y puesta a disposición de las partes interesadas.

## **8. Disposición final**

Escola se compromete a mejorar continuamente en materia de igualdad de género y a contribuir a un sector logístico más justo e inclusivo.

# Politica per la Parità di Genere

## Escola Europea – Intermodal Transport

### 1. Oggetto

La presente Politica per la Parità di Genere definisce i principi, gli impegni e le misure adottate da Escola Europea – Intermodal Transport (di seguito “Escola”) per promuovere la parità di genere, prevenire la discriminazione e garantire pari opportunità in tutte le sue attività, in conformità con la normativa e i valori dell’Unione Europea.

Il documento è allineato a:

- Direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione
- Direttiva (UE) 2019/1158 sull’equilibrio tra vita professionale e privata
- Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva
- Pilastro Europeo dei Diritti Sociali
- Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5 (Parità di Genere)

È inoltre conforme ai quadri normativi nazionali dei Paesi in cui Escola opera con personale dipendente:

- **Spagna:** Legge Organica 3/2007 per l’uguaglianza effettiva tra donne e uomini e Regi Decreti 901/2020 e 902/2020 su piani di uguaglianza e trasparenza salariale
- **Italia:** Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), e Legge n. 162/2021 sulla parità di genere e trasparenza

### 2. Ambito di applicazione

La presente politica si applica a:

- Tutto il personale, collaboratori e direzione di Escola
- Formatori, docenti e partner esterni
- Partecipanti ai programmi formativi e ai progetti

Comprende tutte le attività svolte in Spagna, Italia (Genova, Civitavecchia, Palermo) e in contesti internazionali.

### 3. Principi

Escola si impegna a:

- Garantire pari opportunità

- Vietare qualsiasi forma di discriminazione
- Promuovere diversità e inclusione
- Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e personale
- Applicare tolleranza zero verso le molestie

#### **4. Impegni**

- Processi di selezione equi e neutrali
- Parità retributiva e trasparenza
- Formazione su parità di genere e bias inconsci
- Misure di conciliazione
- Procedure contro molestie e discriminazioni

#### **5. Attuazione**

La direzione di Escola è responsabile dell'attuazione della presente politica. Sarà designata una figura responsabile per la parità di genere.

#### **6. Monitoraggio**

Saranno monitorati indicatori quali:

- Distribuzione per genere
- Divario retributivo
- Partecipazione alla formazione
- Segnalazioni e gestione dei casi

#### **7. Comunicazione**

La politica sarà comunicata internamente e resa disponibile agli stakeholder.

#### **8. Disposizioni finali**

Escola si impegna a migliorare continuamente in materia di parità di genere e a contribuire a un settore logistico più equo e inclusivo.