

## POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Dirección General, dentro de sus responsabilidades de implementar las directrices y políticas corporativas de JCDecaux y siendo conscientes de la importancia fundamental de todos los aspectos relativos a la Igualdad y No Discriminación entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral, en congruencia con los valores de la Compañía, quiere seguir aportando los medios necesarios para garantizar la Igualdad efectiva entre las trabajadoras y los trabajadores, mejorando de forma continua y efectiva y elevando los niveles de bienestar y satisfacción en el trabajo.

JCDecaux tiene el firme compromiso de equiparar a los hombres y las mujeres en el ámbito laboral, cumpliendo y respetando en todo momento los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas consagrados en nuestra Constitución y, más concretamente, el artículo 14 referido al Derecho a la Igualdad y No Discriminación, entre otros, por razón de sexo. Asimismo, la Empresa se encuentra plenamente comprometida con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como cualquier otra normativa existente al efecto, incluyendo las directrices establecidas por la Norma UNE-ISO 53800 sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres.

Uno de los valores que definen a JCDecaux es su voluntad de eliminar cualquier atisbo de discriminación en el seno de la empresa, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar y, lo que adquiere gran relevancia, la corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres en relación con ello.

Desde esta perspectiva de imperativo legal y del interés por la mejora continua de las condiciones de trabajo, la Dirección General aprueba la Política de Igualdad de Género que incluye los siguientes principios básicos:

- a. Garantizar que en todas las decisiones de la empresa estará presente el marco jurídico y laboral, así como la normativa interna de la misma en materia de Igualdad.
- b. Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.
- c. Asegurar la completa integración de los principios de Igualdad de Género en todos los sistemas de gestión de la Empresa.
- d. Establecer una política de igualdad de género y los objetivos y planes de mejora del SGIG, incluyendo la planificación de recursos y presupuestos necesarios.
- e. Asegurar que el SGIG logre los resultados previstos:
  - I. Garantizando la disponibilidad de los recursos necesarios.
  - II. Comprometiendo, dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir en su eficacia.

- III. Aprobando los objetivos y planes de mejoras del SGIG.
  - IV. Evaluando periódicamente los procesos de gobernanza e impulsando la mejora continua.
- f. Promover la mejora del SGIG a través de mecanismos de evaluación y auditoría.
  - g. Establecer, implantar y mantener un sistema de Igualdad para toda la Empresa basado en la No Discriminación por razón de género el cual proporcione el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Igualdad y que armonice los criterios que se apliquen en el seno de la Empresa.
  - h. Exigir el respeto de la normativa en materia de Igualdad a las empresas contratistas y hacerles en todo partícipes en relación a esta materia, extendiendo la cultura de igualdad a toda la cadena de valor y partes interesadas.
  - i. Favorecer la consulta y participación de todos los empleados y empleadas en base a los criterios de Igualdad, cooperando de manera activa con la empresa para aumentar los estándares de Igualdad de Género, contando para ello con los Representantes Legales de las personas trabajadoras y los órganos de representación establecidos.
  - j. Establecer mecanismos eficaces de prevención, detección, denuncia y resolución de situaciones de violencia de género o acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso sexual, conforme a las recomendaciones de la ISO 53800.
  - k. Promover y mantener el compromiso de Igualdad y No Discriminación por razón de género a través de:
    - I. La formación y capacitación permanente de todos los empleados y empleadas, a fin de sensibilizar a cada uno de ellos y ellas sobre la importancia de la Igualdad en el seno de la Empresa.
    - II. El fomento del respeto a todas las trabajadoras y trabajadores de la Compañía.
    - III. La construcción de un entorno laboral seguro, corresponsable y basado en la equidad.

Realizar auditorías sistemáticas que verifiquen el cumplimiento efectivo de la política en materia de Igualdad de Género de la empresa y de su sistema de gestión, e impulsen la mejora continua.

En Madrid, a 4 de julio de 2025

**Carlos Barón Thaidigsmann**  
Director General

Comisión de Seguimiento de Igualdad:

<b>Ainhoa Lagarón Franco</b>	Responsable de RRLL	
<b>Ana María García Justel</b>	RLPT	
<b>Sonia Cotillas Moya</b>	Controller RRHH	
<b>María Victoria Violero Cano</b>	RLPT	