



POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

DLF-POL-RSC-001 VERSIÓN 2.0.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Código del Documento: DLF-POL-RSC-001

Versión: 2.0

Fecha: 11/02/2026

Propietario: Dirección Corporativa / RSC

Estado: Vigente

Próxima revisión: Bienal*

**Salvo cambios normativos, organizativos o técnicos relevantes*

CONTENIDO

1. FINALIDAD Y OBJETIVO	1
6. ROLES Y RESPONSABILIDADES	3
7. FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	3
8. INCUMPLIMIENTOS Y CANAL DE DENUNCIA	4
9. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA	4
10. DOCUMENTACIÓN ASOCIADA	4
11. HISTÓRICO DE MODIFICACIONES	4
12. FIRMA DE VALIDACIÓN Y APROBACIÓN	5

1. FINALIDAD Y OBJETIVO

Establecer el compromiso de DLF International Movers con un **entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación**, garantizando la igualdad de oportunidades en el **desarrollo profesional, la promoción interna y los procesos de selección**, así como la integración de la diversidad como valor estratégico.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todas las áreas, niveles jerárquicos y ubicaciones de **DLF**, así como a:

- Todos los empleados, independientemente del tipo de contrato o jornada
- Candidatos en procesos de selección
- Proveedores y subcontratistas (en lo que les sea aplicable)
- Clientes, en su interacción con la organización

3. DEFINICIONES



TÉRMINO	DEFINICIÓN
Diversidad	Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales: género, edad, origen, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, religión, cultura, formación, neurodiversidad
Equidad	Trato justo y personalizado que elimina barreras y proporciona recursos para igualar oportunidades
Inclusión	Entorno donde todas las personas se sienten respetadas, escuchadas y valoradas
Currículum ciego	Eliminación de datos personales (nombre, edad, género, foto, nacionalidad) en la fase de preselección
Sesgo inconsciente	Asociaciones automáticas que influyen en la toma de decisiones sin conciencia de ello

4. PRINCIPIOS RECTORES

4.1. Igualdad de Oportunidades

Todo el personal tiene acceso a las mismas oportunidades de desarrollo y promoción, independientemente de cualquier condición personal, familiar, económica o social.

4.2. No Discriminación

Queda terminantemente prohibida cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de género, edad, discapacidad, origen, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra condición.

4.3. Transparencia

Los procesos de selección, evaluación, desarrollo y promoción son objetivos, basados en competencias y méritos, y documentados para garantizar su trazabilidad.

4.4. Diversidad como Valor

La diversidad es un activo estratégico que impulsa la innovación, la creatividad y la mejora en la toma de decisiones.

4.5. Inclusión Activa

No nos limitamos a no discriminar; promovemos activamente entornos donde todas las personas se sientan parte y puedan contribuir plenamente.

4.6. Equidad Salarial



Garantizamos la misma retribución para mismo puesto, mismas responsabilidades y mismo desempeño, realizando auditorías periódicas de brecha salarial.

5. COMPROMISOS ESPECÍFICOS

5.1. En Desarrollo y Promoción Profesional

- Evaluaciones de desempeño basadas exclusivamente en competencias y resultados
- Planes de carrera accesibles a todo el personal
- Programas de mentoría y formación interna sin sesgos
- Medidas de conciliación y flexibilidad laboral

5.2. En Selección y Contratación

- Currículum ciego obligatorio en toda preselección
- Entrevista estructurada con mismo guion para todos los candidatos
- Panel diverso siempre que sea posible
- Prohibición expresa de solicitar fotografía, edad, estado civil o datos personales no relevantes
- Adaptaciones razonables para candidatos con discapacidad

5.3. En Diversidad e Inclusión

- Formación obligatoria anual en diversidad, inclusión y sesgos inconscientes
- Lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas
- Accesibilidad universal en instalaciones y entornos digitales
- Respeto a la diversidad religiosa y cultural (festivos, alimentación, vestimenta)
- Entorno seguro para personas LGTBIQ+
- Valoración de la neurodiversidad como talento

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

ROL	RESPONSABILIDAD
Dirección General	Impulso estratégico, aprobación y asignación de recursos
Responsable de RRHH	Coordinación operativa, formación, medición y reporting
Mandos intermedios	Aplicación en sus equipos, detección de necesidades
Todos los empleados	Compromiso individual con el respeto y la inclusión

7. FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Formación obligatoria anual en diversidad, inclusión y no discriminación para toda la plantilla
- Formación específica en selección equitativa y currículum ciego para quienes participan en procesos de contratación



- Esta política está disponible en el servidor corporativo y se comunica a todo nuevo empleado en su onboarding

8. INCUMPLIMIENTOS Y CANAL DE DENUNCIA

DLF dispone de un canal confidencial e independiente para reportar:

- Discriminación, acoso o vulneración de derechos
- Incumplimientos de esta política
- Cualquier conducta contraria a los principios de igualdad e inclusión

Garantizamos:

- Confidencialidad absoluta
- Investigación rigurosa e imparcial
- Protección frente a represalias
- Medidas correctivas proporcionadas

9. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Indicador	Objetivo	Frecuencia
% de mujeres en plantilla y puestos directivos	Seguimiento anual	Anual
Brecha salarial	< 5%	Anual
% de empleados formados en diversidad	100%	Anual
% de procesos con currículum ciego	100%	Anual
% de procesos con panel diverso	≥ 80%	Anual
Clima laboral (ítems DEI)	≥ 8/10	Anual

Los resultados se incluyen en la Revisión por la Dirección y se definen acciones de mejora cuando proceda.

10. DOCUMENTACIÓN ASOCIADA

- Código de Conducta (DLF-CSR-001)
- Procedimiento de Incidencias y Reclamaciones (MS6)
- Manual de Bienvenida al Empleado (FD2)
- Política de Protección de Datos (FD5)

11. HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

- **02 – 2026:** Creación inicial de la Política
- **02 – 2026:** Creación inicial de la Política
- **02 – 2026:** Actualización Integral de Política



Versión	Fecha	Cambios Realizados	Elaborado/Revisado por
00	28/02/2024	Aprobación de Política DEI por el Consejo de Ministros e incorporación a prácticas corporativas	Dirección /RRHH
1.0	02/01/2025	Emisión inicial de la Política Corporativa, revisión de su compromiso con estos valores y principios.	Dirección /RRHH
2.0.	11/02/2026	Actualización integral de Política. Integra Política de No Discriminación, DEI y Selección Equitativa en un único documento	Responsable RSC / Dirección Corporativa

12. FIRMA DE VALIDACIÓN Y APROBACIÓN

Elaborado por: Responsable de Marketing, Comunicación y RSC

Revisado y aprobado por: Dirección Corporativa e Internacional

Fecha de implantación: A partir del 11 de Febrero de 2026



DE LA FUENTE INTERNATIONAL MOVERS S.L.
 Avda. Sur, 20 - Pol. Ind. La Pastora - 28343 Valdemoro (M)
 C.I.F.: B-78428308

Fdo.: Juan Carlos De La Fuente
 CEO De La Fuente International Movers S.L.

Revisado y actualizada en Valdemoro a 11 de febrero de 2026.

DOCUMENTO CONTROLADO

Fichero: DLF-CSR-002_Política_DEI_Desarrollo_Seleccion.pdf

Ubicación original: \\SRV-VM\marketing\20 CALIDAD\01 Políticas

Cláusula de Confidencialidad y Propiedad:

Este documento es propiedad de DE LA FUENTE INTERNATIONAL MOVERS, S.L.

Su contenido es confidencial y está sujeto a las políticas de control documental de la empresa. No reproducir sin autorización.

