



Política de Igualdad y Diversidad



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y FINALIDAD 1

2. MARCO LEGAL Y OBJETIVOS..... 2

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 3

4. COMPROMISOS Y EJES DE ACCIÓN..... 3

6. SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS 5

DocuSigned by:
Sergi Ruiz
819B389C711B482...

DocuSigned by:
Jose Alba
B912F4AA614F495...



1. INTRODUCCIÓN Y FINALIDAD

Farmhispania Group tiene incorporada la sostenibilidad en su estrategia de negocio como un pilar fundamental para contribuir al desarrollo sostenible de los negocios del Grupo, integrando en nuestra toma de decisión, además de variables económicas, criterios medioambientales, sociales y éticos.

En este contexto de sostenibilidad, desde que en 2015 la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Farmhispania Group ha integrado estos objetivos en sus compromisos como parte de nuestra responsabilidad social corporativa, contribuyendo a la consecución de estos y alineándonos con la agenda internacional de sostenibilidad.



Así, en orden a la contribución al ODS 5 sobre igualdad de género y al ODS 8 en cuanto al trabajo digno y el crecimiento económico, **la defensa y promoción de la igualdad forma parte de la misión, visión y valores de Farmhispania Group.**

En este sentido, en Farmhispania Group estamos comprometidos con el desarrollo de una cultura corporativa que fomente la igualdad e inclusión de todas las personas trabajadoras, respetando las distintas culturas, creencias y valores, géneros, edades, capacidades y habilidades, orientación sexual o cualquier otra diferencia.

El derecho a la igualdad es crucial para garantizar una sociedad justa y equitativa en la que todas las personas tengan las mismas oportunidades y sean tratadas con dignidad y pleno respeto a los derechos fundamentales y, **más allá de la igualdad, adoptamos en nuestros compromisos una visión amplia que incluye la diversidad, promoviendo la inclusión y la no discriminación.**

Según la ONU, la diversidad se centra en la idea de que todas las personas, independientemente de sus diferencias, tienen derecho a la igualdad de oportunidades, justicia y participación en la sociedad. La diversidad, enriquece la cooperación internacional al aportar una variedad de perspectivas y soluciones a los desafíos globales, a la vez que promueve la colaboración entre países y culturas, lo que es esencial para abordar problemas de importancia global como el cambio climático y los conflictos.



En síntesis, es un enfoque que busca construir un mundo más inclusivo y equitativo, con las siguientes características:

- Igualdad de oportunidades para todas las personas.
- Respeto y valoración de todas las identidades y diferencias.
- Lucha contra la discriminación y la exclusión.
- Fomento del diálogo intercultural y la comprensión mutua.

Así, **parte de la responsabilidad social corporativa de Farmhispania Group se orienta a la promoción de la igualdad, diversidad e inclusión, lo cual contribuye a la igualdad de oportunidades y al respeto por todas las personas**, lo que es fundamental para el desarrollo sostenible.

La presente Política complementa y desarrolla la Política General de Recursos Humanos.



2. MARCO LEGAL Y OBJETIVOS

El camino de las organizaciones hacia la Sostenibilidad (en su triple dimensión ambiental, social y de buen gobierno), requiere de compromisos sólidos para generar entornos laborales diversos, inclusivos, justos y ejemplares en igualdad de oportunidades. Por ello, la presente Política nace con el propósito de hacer efectivos dichos compromisos, y se inspira en la normativa internacional, europea y nacional en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto a los derechos humanos, así como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el plano del cumplimiento de la Agenda 2030, todo ello entendido en el marco de la misión, visión y valores que representan nuestra Compañía.

En el ámbito de la Unión Europea, han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres aprobadas durante los últimos años, habiéndose desarrollado también diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades; y, en el ámbito nacional, se observa un avance legislativo en materia de igualdad, dando respuesta a las demandas sociales. A modo de ejemplo, podemos destacar, en primer



lugar, la *Constitución Española* (que recoge el principio de igualdad y no discriminación en su artículo 14); la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*; el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*; el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*; así como la reciente *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, entre otras.

El objetivo estratégico de la presente Política de Igualdad y Diversidad es el desarrollo de las relaciones laborales tanto internas como externas basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, estableciéndose como objeto a través del presente documento la definición de los compromisos y ejes de actuación para alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades de todas las personas trabajadoras del Grupo Farmhispania, así como con todos/as los colaboradores/as.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política se aplicará a todas las personas que trabajan en Farmhispania Group, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, y también a todos aquellos/as colaboradores/as que mantengan cualquier tipo de relación profesional con la Compañía.

4. COMPROMISOS Y EJES DE ACCIÓN

A través de la presente Política, Farmhispania Group adopta los siguientes compromisos y ejes de acción en cuanto a la igualdad y diversidad:

- Compromiso con la cultura de la igualdad de género en todas sus dimensiones, integrando la sensibilización y la formación a todas las personas trabajadoras de Farmhispania Group.
- Promover un ambiente profesional libre de prejuicios y estereotipos, de confianza, tolerancia y respeto mutuo, libre de acoso o discriminación, garantizando el trato justo y equitativo, y el reconocimiento del valor de la diversidad, por razón de género, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, geográfico o social, creencias, ideas, o cualquier circunstancia personal, familiar, económica o social que pueda ser fuente de discriminación, tanto directa, como indirecta.



- Promoción de la igualdad y no discriminación de las mujeres, impulsando su desarrollo profesional y liderazgo, asegurando que cuentan con igualdad de oportunidades para tener la oportunidad de acceder a puestos de trabajo de responsabilidad.
- Reconocimiento del valor de los cuidados y la importancia de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, todo ello entendido en un enfoque de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Integrar la contribución del enfoque de la interseccionalidad para abordar las situaciones en las que pudieran intervenir múltiples factores de discriminación que pueden afectar a las personas.
- Adopción de prácticas inclusivas en materia de comunicación, reconociendo la importancia del lenguaje escrito y visual inclusivo y no sexista.
- Colaborar en la lucha contra la violencia de género ejercida contra las mujeres en general, mediante el establecimiento de medidas eficaces para la prevención y actuación en el ámbito del acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- Reconocer la diversidad generacional como elemento enriquecedor de nuestra Compañía, con la promoción del trabajo y aprendizaje mutuo entre trabajadores y trabajadoras de distintas generaciones.
- Fomentar un ambiente laboral inclusivo en materia de orientación e identidad sexual, identidad o expresión de género y cualquiera de los grupos que pudieran comprenderse dentro del colectivo LGTBI+, expresando la tolerancia cero hacia cualquier agresión por cuestión de género.
- Adoptar una posición de respeto y neutralidad respecto a opiniones políticas, religiosas o filosóficas, por lo que se procurará que no se exhiban símbolos religiosos o ideológicos ostentosos en el puesto de trabajo.
- Trasladar el compromiso de Farmhispania Group con la diversidad y la inclusión hacia todos nuestros grupos de interés, y en toda nuestra cadena de valor, incluyendo a las personas trabajadoras, clientes, colaboradores/as, etc.



5. VIGENCIA Y APROBACIÓN

La vigencia de esta Política de Igualdad se iniciará con la firma del presente documento por parte de Dirección y el Departamento de Recursos Humanos.

Esta Política se revisará y actualizará por el Departamento de Recursos Humanos atendiendo a las necesidades que puedan darse, así como a las sugerencias y propuestas que pudiese realizar el personal Farmhispania Group y/o Dirección.

6. SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

El Departamento de Recursos Humanos será responsable de hacer tanto la difusión como el seguimiento de la implementación de las medidas desarrolladas en esta Política a través de los canales de comunicación internos.

Asimismo, corresponde al Compliance Officer la revisión del cumplimiento y eficacia de la presente Política. En todo caso, el Departamento de Recursos Humanos podrá implementar un proceso de auditoría interna al objeto de evaluar el grado de cumplimiento de estas normas y la detección de oportunidades de mejora, incumplimientos o irregularidades, en el que también se puedan añadir comentarios y/o sugerencias.

En este sentido, todos/as los trabajadores y trabajadoras de Farmhispania Group, así como todos/as aquellos/as que tengan cualquier tipo de relación profesional con la Compañía, podrán reportar cualquier irregularidad o mala praxis detectada a través del canal ético, dirigiéndose a la dirección de e-mail canaletico@fhrt.com, haciendo uso del formulario web anónimo y confidencial habilitado a tal efecto (www.farmhispaniagroup.com), o realizando la comunicación o denuncia de manera presencial en el Departamento de Recursos Humanos sito en Passeig Riu Besòs, 9-10, Montmeló (Barcelona), si se prefiere.