

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Romar Global Care, consciente de su compromiso con el equipo humano como principal activo y centro de la estrategia y clave en su éxito empresarial y dentro de su política de respeto a los derechos humanos aprueba por parte del comité de dirección la presente política de Diversidad, equidad e inclusión y de prevención del acoso.

1. Finalidad:

La finalidad de esta *Política* es lograr un entorno laboral justo y respetuoso a través del establecimiento de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, que impulsen la diversidad y la inclusión de los profesionales de las sociedades del Grupo Romar Global Care, así como aquellas que contribuyan a la erradicación de comportamientos contrarios a los valores y a su cultura basada en la ética, todo ello de conformidad con la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en estos ámbitos.

La gestión de la diversidad y el fomento de la inclusión son elementos clave de la estrategia empresarial del Grupo Romar Global Care.

De este modo Romar Global Care podrá mejorar su imagen pública atrayendo el mejor talento, mejorando la innovación y creatividad con diversidad de perspectivas y pensamientos, aumento de motivación de la plantilla consiguiendo un mayor rendimiento e índices de productividad. Asimismo favorecerá la adaptación de Romar Global Care al mercado global a través de la comprensión de diferentes culturas y ser más competitivos en un mercado globalizado y diverso.

2. Ámbito de aplicación:

Esta Política es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo, así como en las sociedades participadas o en las que pueda participar mayoritariamente.

3. Definiciones:

- **Acoso** se define como una conducta no deseada, verbal o física, de carácter moral o sexual, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para dicha persona. Algunos ejemplos no exhaustivos de conductas que se consideran acoso son suplantaciones despectivas de una persona, insinuaciones sexuales, la imitación de los

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

efectos de una discapacidad, comentarios despectivos, gestos o imágenes racistas, de carácter vejatorio u ofensivo, la utilización de un lenguaje de naturaleza homófoba, así como las burlas sobre la religión o las creencias de alguien.

- **Discriminación** es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.
- **Diversidad** es el conjunto de características, visibles y no visibles, que hacen a las personas únicas y singulares, es decir, la riqueza que cada persona aporta gracias a su variedad.
- **Equidad** implica un trato diferenciado en cuanto a situaciones específicas, siempre con el fin de lograr igualdad en el ejercicio de derechos.
- **Igualdad** supone que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de cualquier condición particular.
- **Inclusión** es el reconocimiento y la apreciación de las diferentes perspectivas que puede aportar cada individuo, generando oportunidades para que todos puedan desplegar su máximo potencial y fomentando, asimismo, un sentimiento de pertenencia que hace que se sientan valoradas y parte de un grupo o comunidad.

4. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad de oportunidades:

Para la consecución de los objetivos y compromisos señalados en materia de igualdad de oportunidades, se asumen y promueven los siguientes principios básicos de actuación que deben presidir el desarrollo de las relaciones laborales de las sociedades que integran el Grupo desde la primera fase de selección, contratación y onboarding hasta la finalización de la relación laboral y offboarding.

a) garantizar la no discriminación entre sus profesionales y el posicionamiento contrario a cualquier conducta o práctica asociada a prejuicios por razón de nacionalidad, origen étnico,

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, de salud, género, orientación sexual, identidad y expresión de género o cualquier otra condición o característica de una persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo;

b) garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con salarios justos y contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales;

c) en línea con la *Política de respeto de los derechos humanos*, garantizar los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa internacional, a efectos de preservar la opción de cada persona en su relación con las organizaciones sindicales y la actuación de estas en la defensa de sus legítimos intereses;

d) atraer y elegir a los mejores profesionales por medio de herramientas y sistemas de selección basados en los conocimientos y las capacidades de los candidatos;

e) asegurar una adecuada integración del profesional en su grupo de trabajo estableciendo condiciones retributivas equitativas según puesto de trabajo;

f) homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo;

g) asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo;

h) utilización de criterios neutros y objetivos relacionados con el mérito, la capacidad y el desempeño para valorar, reconocer y retribuir a sus profesionales;

i) apoyo al libre desenvolvimiento de nuestros trabajadores en su desarrollo personal y familiar garantizando la igualdad de oportunidades con el compromiso de que la maternidad o paternidad no supongan ningún impedimento en su desarrollo profesional.

5. Principios básicos de actuación en relación con la diversidad e inclusión:

Para impulsar la diversidad y la inclusión, entendidas como un valor organizativo y un diferencial competitivo, la Sociedad adoptará las siguientes medidas:

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

- a) promover una cultura organizativa y procesos de gestión que permitan que todos los profesionales de las sociedades del Grupo puedan aportar sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de cualesquiera condiciones o circunstancias personales o sociales;
- b) reforzar el compromiso de las sociedades del Grupo con la igualdad, especialmente con la de género, tanto en su respectiva organización como en las comunidades en las que están presentes y fomentar la sensibilización sobre esta materia en los dos ámbitos;
- c) se fomentará una representación equilibrada de género en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de las sociedades del Grupo;
- d) proponer medidas de acción positiva y de reconocimiento que contribuyan a corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso y la progresión del género menos representado;
- e) promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con los negocios desarrollados por las sociedades que integran el Grupo;
- f) proteger la gestación, el parto y el postparto como situaciones específicas del colectivo femenino, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional, así como incentivar el ejercicio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres;
- g) colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información a las víctimas;
- h) promover la accesibilidad física y tecnológica y apoyar a los profesionales con discapacidad, impulsando su ocupación efectiva;
- i) reconocer que el carácter internacional del Grupo y que la contribución que realizan las personas de distintos orígenes, razas o etnias representan una fuente de enriquecimiento que se preserva y fomenta;
- j) incentivar la convivencia y el intercambio de conocimiento de las distintas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo y de innovación;

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

- k) implementar medidas que favorezcan la integración y el bienestar e incrementen el orgullo de pertenencia de distintos colectivos;
- l) fomentar una cultura inclusiva, basada en el respeto y en la colaboración;
- m) incorporar en los programas de liderazgo contenidos que favorezcan una mejor toma de decisiones en procesos relacionados con la gestión de personas y contribuyan a avanzar hacia una empresa más diversa y una cultura más inclusiva;
- n) fomentar la comunicación inclusiva, tanto interna como externamente, de modo que se refleje la diversidad de las personas que forman parte de la Sociedad y del Grupo;
- ñ) informar y comunicar a las comunidades donde operan las sociedades del Grupo su compromiso con la diversidad e inclusión, de forma que sean más atractivas para los diversos colectivos; y
- o) homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.

6. Principios de actuación de prevención del acoso y la discriminación

La Sociedad tiene un firme compromiso de prevenir y combatir el acoso y la discriminación y para ello adoptará las siguientes medidas:

- a) fomentar una cultura preventiva de cualquier manifestación de violencia laboral, intimidación y acoso en todas sus formas, mediante la realización de acciones de divulgación, concienciación y formación desarrolladas con la suficiente periodicidad para garantizar la actualización de conocimientos en este ámbito;
- b) fomentar que los líderes, en el ámbito de sus responsabilidades, actúen de forma ejemplar, promocionando un entorno de trabajo respetuoso y saludable;
- c) tolerancia cero ante cualquier conducta que constituya intimidación o acoso;
- d) poner en práctica soluciones y medidas para salvaguardar el bienestar de las personas afectadas por estos comportamientos, garantizando la no existencia de represalias; y
- e) adoptar las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario que se estimen pertinentes.
- f) Disponer de los protocolos adecuados para la prevención del acoso en todas sus formas.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

g) realización de programas formativos y de concienciación para la evitación del acoso.

7. Herramientas

Para la consecución de los objetivos establecidos en esta Política, la sociedad contará con los recursos necesarios y presupuesto adecuado elaborándose un plan anual de acción que fijará los objetivos e indicadores de seguimiento adecuados para la consecución de estos.

8. Aprobación.

La presente política se elabora por Recursos Humanos y se aprueba por Dirección General en Sagunto a 2 de enero de 2025.



Fdo. Pablo Rodríguez Gimeno
Director General
Grupo Romar Global Care