

El presente documento de Política de Igualdad y Diversidad de HIPERBARIC muestra el esfuerzo y compromiso de la Empresa por cumplir con los más altos estándares éticos y requisitos regulatorios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

HIPERBARIC, como empresa comprometida con la igualdad y diversidad, promueve la obligación de toda su plantilla a ser tratada con **dignidad y respeto en su lugar de trabajo con independencia de la raza, nacionalidad, etnia, religión, creencia, sexo, orientación sexual, género, discapacidad o estado civil.**

En una visión global este compromiso se confirma internamente en la estrategia de Sostenibilidad y de Personas, en los Principios de Responsabilidad Corporativa, en el Código Ético, en el Protocolo de Prevención contra el Acoso Sexual y por razón de sexo y en la presente Política de Igualdad y Diversidad. En este sentido, con esta última se pretende **garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y en un ambiente de trabajo abierto e inclusivo**, logrando así un **entorno favorable de no discriminación, diversidad e inclusión** en el que cada persona trabajadora sea capaz de **desarrollar su potencial y maximizar su contribución.**

La Política de HIPERBARIC está **alineada y complementada con el Plan de Igualdad** interno, el cual ha sido elaborado en base a un primer diagnóstico que determina la situación de partida de la Empresa en materia de igualdad y diversidad. Dicho Plan, a su vez, establece unos objetivos concretos, indicadores, medidas, plazos de consecución y responsables, que permiten identificar potenciales acciones en la decisión y gestión en tales materias.

En consecuencia, los principios que constituyen la Política de Igualdad y Diversidad de HIPERBARIC y que determinan la forma de actuar en el desarrollo de la actividad empresarial se detallan a continuación:

- ✓ **Acceso al empleo, retribución y desarrollo de carrera.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, lo garantizamos en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido.

Como eje principal dentro de nuestra organización, la selección en el empleo, promoción, formación y cualquier otra prestación se encuentra en los méritos y capacidades requeridas para cada caso. Para ello, aseguramos la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Asimismo, pretendemos alcanzar una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.

Por consiguiente, proporcionamos y garantizamos el acceso a la formación de hombres y mujeres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad. De esta forma, afianzamos nuestro compromiso de una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecten desequilibrios, alcanzando una representatividad equilibrada en posiciones masculinizadas.

- ✓ **Ambiente de trabajo sin discriminación y libre de acoso.** Nuestra clave radica en garantizar la igualdad de condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Empresa, incluida la retribución, así como sus derechos fundamentales, mediante la implementación de medidas preventivas y asegurando la confidencialidad de todo el proceso de instrucción.

Buscamos en todo momento un ambiente de trabajo digno sin que se tolere ningún tipo de intimidación o acoso, en el que cada persona pueda lograr sus objetivos y desarrollarse con el debido respeto para todos.

- ✓ **Compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.** Impulsamos y fomentamos el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, sensibilizando a la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomenta la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales.

De esta forma, pretendemos crear una cultura que fomente la colaboración, flexibilidad y equidad para que toda nuestra plantilla pueda contribuir con su máximo potencial. En línea con todo ello, las personas trabajadoras de HIPERBARIC tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio y fomentando la corresponsabilidad.

- ✓ **Lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista y/o discriminatoria.** Entre toda la plantilla de HIPERBARIC perseguimos contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación interna y externa en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido.

La implementación de la presente Política solo es posible con el compromiso del conjunto de personas que formamos parte de HIPERBARIC. Todas las áreas y departamentos somos responsables de la correcta implementación de estos principios generales. El Órgano de Compliance reportará periódicamente las investigaciones pertinentes realizadas a través del canal de conductas establecido al efecto, entre las que se detallarán aspectos que pudieran afectar al cumplimiento de los principios expresados en la presente Política.

Como prueba de ello, firmo la presente declaración.

