

GRUPO COFARES	
POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN	
OPERATIVA IMPLANTACIÓN SGIC	3 de junio de 2019

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN

3 de junio de 2019

1. Introducción y finalidad

El Consejo Rector de Cofares Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española (“**Cofares**”), previa propuesta de su Comité de Cumplimiento Normativo (el “**Comité**”), ha aprobado la presente Política de igualdad de oportunidades y conciliación (la “**Política**”), con objeto de: (i) desarrollar relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad; y (ii) lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales del grupo de sociedades, a efectos mercantiles, cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es Cofares (el “**Grupo Cofares**”).

De esta manera, el Grupo Cofares contribuye al cumplimiento del quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, relativo a la igualdad de género.

Esta Política forma parte del Programa de Cumplimiento del Grupo Cofares y complementa y desarrolla la Política general de recursos humanos.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta aplicable a todas las sociedades y entidades que integran el mercantil Grupo Cofares, incluido a la Fundación Cofares.

Sin perjuicio de lo anterior, en las sociedades o entidades que no estén íntegramente participadas por el Grupo Cofares, las personas que actúen como representantes del Grupo Cofares promoverán, en la medida en que sus competencias y responsabilidades así lo permitan, la aplicación de principios y directrices similares a los contenidos en esta Política.

3. Principios de actuación

Para la consecución de los objetivos previstos en el apartado 1. anterior, el Grupo Cofares se compromete a promover y a adoptar los siguientes principios:

- (a) Crear y mantener un empleo de calidad mediante puestos de trabajo estables y adecuados que permitan a los trabajadores mejorar continuamente sus aptitudes y habilidades profesionales.
- (b) Respetar la diversidad, evitando cualquier discriminación por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social entre sus profesionales.

- (c) Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades, garantizando un trato equitativo entre los profesionales del Grupo Cofares en los siguientes ámbitos:
- i. Selección: contratar a los mejores profesionales sobre la base de sus méritos y capacidades contrastadas.
 - ii. Contratación: garantizar la inexistencia de diferencias salariales por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social.
 - iii. Respaldo a los trabajadores con capacidades diferentes, impulsando su ocupación efectiva.
 - iv. Formación: establecer programas de formación para todos los profesionales del Grupo Cofares con objeto de garantizar que estos cuentan con conocimientos y habilidades adecuados a su puesto de trabajo.
 - v. Concesión a los profesionales de la autonomía necesaria en el ejercicio de sus funciones y promoción de una comunicación transparente.
 - vi. Promoción, desarrollo profesional y compensación: llevar a cabo evaluaciones del desempeño basadas en criterios objetivos tales como el cumplimiento de objetivos o la obtención de resultados.
- (d) Garantizar el respeto y la neutralidad en todas las comunicaciones de carácter corporativo del Grupo Cofares, ya sean internas o externas, evitando cualquier expresión discriminatoria.
- (e) Impulsar la igualdad de género dentro del Grupo Cofares en relación con el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Para ello, el Grupo Cofares se compromete a:
- i. Procurar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y en los niveles de toma de decisiones, de forma que ambos géneros participen en condiciones de igualdad de oportunidades.
 - ii. Organizar las condiciones de trabajo con perspectiva de género, eliminando cualquier discriminación que pudiera surgir.
 - iii. Promover instrumentos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todas las áreas y departamentos del Grupo Cofares en los que su presencia sea escasa o nula. En este sentido, se podrán diseñar procedimientos de formación y seguimiento del desarrollo específicos para mujeres.
 - iv. Reforzar el compromiso del Grupo Cofares con la igualdad de género, tanto internamente como en la sociedad, y promover la sensibilización sobre este tema.
 - v. Cumplir el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de ambos géneros dentro del Grupo Cofares, eliminando los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera por razón de género.

- vi. Valorar la conveniencia de aplicar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que su presencia sea escasa o nula.
- (f) Implantar medidas que promuevan el respeto a la vida personal y familiar de los trabajadores y que faciliten el equilibrio entre esta y sus responsabilidades profesionales y, en particular, que fomenten el respeto del tiempo de descanso y que eviten, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales fuera de su jornada laboral.
- (g) Seleccionar a aquellos proveedores que tengan implantadas medidas de igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores acordes con los principios establecidos en esta Política.

4. Revisión de la Política

El Comité, con la colaboración de la Dirección de Transformación, Organización y Personas de Cofares, revisará la Política de forma periódica y propondrá al Consejo Rector cuantas modificaciones y actualizaciones considere necesarias para su buen funcionamiento.

5. Difusión

Esta Política estará disponible y permanentemente actualizada en la intranet del Grupo Cofares y en la página web corporativa de Cofares y de las demás sociedades y entidades del Grupo Cofares que cuenten con su propia página web.

Esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación fue aprobada por el Consejo Rector de Cofares el 3 de junio de 2019.

* * *