

*Celebra quien eres  
porque no hay nadie más como tú*

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



## Información de la Política

Emitido por (propietario)

Great Packaging International Division/ The Greatest Spain- RRHH

Fecha de vigencia: 2024

Fecha de aplicación: Septiembre 2024

Personas de contacto: RRHH

Aprobación:

Versión	1.0
Fecha	11 Septiembre 2024
Aprobado por	Dirección

## Tabla de contenido

<b><i>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</i></b>	<b>4</b>
<b><i>¿CÓMO GESTIONAMOS LA DIVERSIDAD EN GREAT PACKAGING?</i></b>	<b>4</b>

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Nuestro enfoque hacia la diversidad e inclusión es simple: abrazamos la individualidad y la autenticidad de todos.

Juntos construimos un entorno en el que las personas se sientan bienvenidas, valoradas y respetadas. En Great Packaging somos una empresa donde nuestros compañer@s pueden ser ellos mismos en el trabajo, donde una experiencia inclusiva para el cliente es la norma, y donde contribuimos al bienestar de nuestras comunidades.

Nos comprometemos no solo a aplicar esta política a nuestros empleados, sino que ampliamos el alcance a todos aquellos que se relacionan con nosotros de alguna manera: clientes, proveedores, contratistas, trabajadores de nuestra cadena de suministro y personas que participan en nuestros procesos de selección, es decir, buscamos extender estos valores a todos nuestros colaboradores sin importar la naturaleza de la relación que tengan con la empresa.

## ¿CÓMO GESTIONAMOS LA DIVERSIDAD EN GREAT PACKAGING?

Como seres humanos, somos parecidos, pero no iguales. Y esa es nuestra mayor fortaleza. Creemos que nuestra empresa es más fuerte cuando nos aceptamos sin importar cómo nos veamos, de dónde vengamos o a quién amemos. Por eso, en GP, defendemos la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos.

Nuestros principios se basan en

### Diversidad:

Para nosotros la diversidad abarca todas las formas en las que somos diferentes.

Incluye nuestras diferencias visibles, como la edad, la raza, la etnia, el género y las discapacidades visibles. Estas características son lo que se ve a simple vista, pero no cuentan toda la historia. La diversidad invisible es lo que no se ve. Son los elementos bajo la superficie que influyen en quiénes somos como la educación, las opiniones, la orientación sexual, la nación de origen, la religión, la neurodiversidad, los idiomas hablados y los sistemas de creencias. La diversidad consiste en reconocer la singularidad de cada persona y apreciar el valor que todos aportamos. Creemos firmemente que cuando aceptamos y celebramos las diferencias que nos hacen únicos, estamos más capacitados para tener éxito como individuos, como equipos y como empresa.

## Inclusión:

Para nosotros inclusión significa respetar y valorar las diferencias y fomentar un lugar de trabajo y una cultura donde todos prosperemos. Esto significa que las personas reciben apoyo, respeto, están comprometidas, tienen una voz y se les facilita desarrollar habilidades y talentos en línea con sus ambiciones personales y profesionales. Así, todos participan, sean cuales sean nuestras similitudes y diferencias.

Diversidad e Inclusión son la base de cómo queremos formar nuestros equipos, desarrollar a nuestros líderes y crear una empresa que sea adecuada para cada compañer@.

## Diversidad e Inclusión empiezan por uno mismo

Promovemos la diversidad en Great Packaging creando un lugar de trabajo donde todos podamos sentirnos orgullosos de nuestra singularidad y sentirnos animados a expresarla. Por eso, la diversidad comienza desde dentro: necesitamos ser capaces de reconocer lo que es único en nosotros mismos antes de poder acoger lo que es diferente y único en los demás.

Compartir opiniones y experiencias, escuchar activamente con mente abierta, paciencia y empatía, hacer preguntas, respetar las respuestas, estar abiertos a diferentes perspectivas y apreciar las contribuciones de los demás.

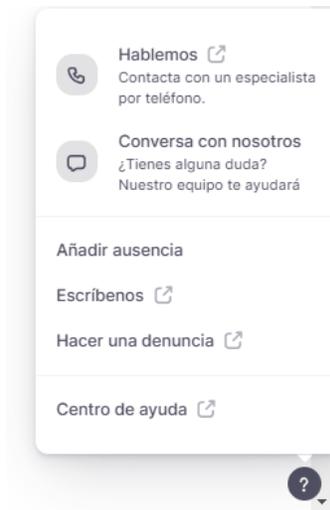
Nuestros objetivos como empresa:

- 1- **Tener un lugar de trabajo diverso, inclusivo y equitativo:** involucrar a todos y animarlos a ser quienes son, a compartir sus voces y a impulsar el cambio, para ayudar a cumplir con las ambiciones de nuestra empresa.
- 2- **Crear una experiencia inclusiva para los demás:** Asegurar la representación diversa de personas en nuestra comunicación, publicidad y expresiones, de manera positiva, multidimensional y no estereotipada.
- 3- **Apoyar a nuestras comunidades:** queremos ayudar a construir una sociedad inclusiva en la que todos puedan participar y prosperar. Por eso, colaboramos e invertimos en organizaciones que apoyan la diversidad y la inclusión en las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

## CÓMO DENUNCIAR UNA CONDUCTA INAPROPIADA

En GP nos comprometemos a promover un lugar de trabajo respetuoso y transparente, libre de acoso laboral, sexual o cualquier tipo de conducta indebida que pueda afectar la integridad o los valores de nuestra organización. Para ello, tenemos habilitado un canal donde a través de un formulario, se pueden enviar denuncias con total confianza, garantizando la confidencialidad y protección ante represalias.

¿Cómo puedo hacer una denuncia? Entra en  **factorial** y busca el símbolo de interrogación en la esquina inferior de la pantalla. Al pinchar aparece un desplegable donde figura 'hacer una denuncia'



Una vez dentro habrá un desplegable con los hechos denunciables, la relación con la empresa (en nuestro caso empleado), la descripción y la opción de subir documentos adjuntos que sirvan de prueba.

### ¿Cuál es el procedimiento de investigación que sigue a una denuncia?

- La empresa, en este caso RRHH, recibe la denuncia y acusa recibo en el plazo máximo de 7 días. En caso de ser necesario, se pide información adicional.
- Se abre un procedimiento de investigación y un nivel de riesgo de la denuncia: bajo, medio, alto o crítico.
- Se elabora un informe / registro de la investigación.
- Se establece un plazo para resolver la denuncia que no será mayor de 3 meses.
- La empresa emitirá una resolución que contemple los hechos de forma documentada y objetiva.

### ¿Qué tipo de resolución se plantea a mi denuncia?

La empresa emitirá una resolución que contemple una exposición de los hechos de forma objetiva, seguida de un informe con el resultado de las actuaciones llevadas a cabo. Si en la resolución de la investigación se comprueba que los hechos investigados son ciertos y están vinculados a conductas irregulares o ilícitas, el

denunciante podrá ser objeto de sanción en base a nuestra legislación laboral. La resolución será comunicada al denunciado y al denunciante.

1. Verificación de los hechos denunciados: se proponen medidas correctoras

2. No verificación:

a) se plantean procedimientos de denuncia externa

b) en caso de que corresponda a otra institución o empresa, se solicitarían los datos personales del denunciante y se elevaría la denuncia a las autoridades para la resolución del asunto denunciado

Este canal de denuncias siempre debe utilizarse de forma responsable y adecuada.