

# Política de Diversidad e Inclusión

## Objetivo

La Dirección de CHEMICAL BUILDING PROJECT S.L, se compromete a establecer e implementar una política y marco de actuación para garantizar la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en nuestro equipo humano y así como en la inclusión de nuevos profesionales.

La finalidad de esta Política de diversidad e inclusión (Política D&I) es lograr un entorno laboral inclusivo, justo y respetuoso a través del establecimiento de varios principios que fomenten una cultura inclusiva que garantice la no discriminación por razón de género, edad, nacionalidad, etnia o cualquier otra condición personal física o social.

## Principios

- Garantizar la no discriminación entre sus profesionales y el rechazo a cualquier discriminación o conducta contrario por razón de nacionalidad, origen étnico, 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.
- Promover la integración de personas con perfiles diversos (género, capacidades, orientación sexual, edad, nacionalidad, etc...) para hacer de la Compañía un espejo de la sociedad en la que opera.
- Definir políticas y prácticas de contratación, retribución, evaluación, formación y promoción que garanticen la igualdad de oportunidades entre nuestros empleados.
- Asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
- Promover la conciliación y corresponsabilidad a través de opciones de trabajo flexible y adaptación de horario que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de toda la plantilla.
- 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.
- Utilización de criterios neutros y objetivos relacionados con el mérito, la capacidad y el desempeño para valorar, reconocer y retribuir a sus profesionales.
- Fomentar una cultura preventiva de cualquier manifestación de violencia laboral, intimidación, discriminación 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.
- Extender y comunicar el compromiso a todo el personal, haciéndole partícipe a toda la empresa u organización de la responsabilidad adquirida como firmante de la Carta de la Diversidad.
- Difundir y extender nuestro compromiso con la diversidad e inclusión hacia otros grupos de interés, especialmente proveedores y clientes.