Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Grup Blasi

En Grup Blasi nos comprometemos con el mantenimiento de un entrono laboral donde todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial y se sientan valoradas y respetadas.

La diversidad, la equidad y la inclusión son valores fundamentales que guían nuestras decisiones y acciones y que contribuyen al crecimiento y a innovación de la organización.

La presente política se inspira en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y, en concreto, con los objetivos 5, 8 y 10.

1. Objeto

La presente política tiene como objetivo establecer los compromisos, los principios y el marco de actuación de la organización y las personas que lo integran, para:

a) Promover la diversidad como un valor esencial para facilitar la integración de personas con diferentes orígenes, creencias, experiencias, perspectivas y circunstancias personales y sociales.
b) Garantizar la equidad en todas las fases de la relación laboral, y eliminar las barreras y obstáculos que puedan limitar el desarrollo personal y/o profesional por razón de nacimiento, origen o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición personal o social.
c) Fomentar un entorno inclusivo, libro de discriminación, que favorezca el respeto mutuo y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

2. Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todas las sociedades que componen Grup Blasi y a todas las personas trabajadoras de la organización.

3. Definiciones

A loes efectos de la presente política, se entenderá por:

a) **Diversidad**, el conjunto de características, visibles y no visibles, que hacen a las personas únicas y singulares.
b) **Equidad**, la adaptación de normas, procesos y situaciones específicas, con la finalidad de conseguir la igualdad de derechos y de oportunidades de personas y colectivos.
c) **Inclusión**, el reconocimiento y apreciación de las diferentes características y perspectivas que puede aportar cada persona, para generar un entorno de trabajo donde todas las

personas puedan desplegar su máximo potencia y se fomente un sentimiento de pertinencia al grupo o comunidad.

4. Acciones clave

Con la finalidad de impulsar la diversidad, la equidad y la inclusión, entendidas como un valor organizativo y como una ventaja competitiva, la organización adoptará las siguientes acciones:

- Promover una cultura organizativa y procesos de gestión que permitan que todas las personas trabajadoras de Grup Blasi puedan aportar sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de sus condiciones o circunstancias personales o sociales;
- Sensibilizar y formar a las personas trabajadoras sobre diversidad, equidad e inclusión, y gestión de prejuicios inconscientes. A tal efecto, entre otras acciones, se promoverán campañas comunicativas y espacios de participación activa de las personas trabajadoras para tratar esta materia;
- Atraer y seleccionar el mejor talento por medio de procesos de selección y promoción objetivos, transparentes y sin sesgos discriminatorios;
- Colaborar con entidades educativas y de formación profesional para fomentar la presencia de los perfiles menos representados en los diferentes departamentos de la organización;
- Informar y comunicar a las comunidades donde opera Grup Blasi su compromiso con la equidad y la inclusión para atraer talento diverso;
- Procurar una adecuada integración de todas las personas trabajadoras en su lugar de trabajo. Incluye la acogida con el acompañamiento correspondiente, así como la información y formación necesarias para una adaptación eficiente y efectiva;
- Promover condiciones de trabajo dignos y de calidad, y un modelo de contratación que otorgue estabilidad laboral;
- Fomentar relaciones laborales basadas en el respeto y en el trabajo en equipo;
- Facilitar la interacción y convivencia de personas trabajadoras con diferentes características personales y/o sociales para favorecer el intercambio de conocimientos y puntos de vista;
- Emplear criterios neutros y objetivos, relacionados con el mérito, la capacidad y el desempeño, para valorar y reconocer las personas trabajadoras de la organización. En esta línea, se mantendrá una estructura retributiva que establezca condiciones salariales equivalentes en lugares de trabajo de igual valor;
- Incorporar programas de liderazgo que contribuyan a desarrollar habilidades y practicas inclusivas y solidarias;
- Desarrollar planes de carrera personalizados que tengan en cuenta las necesidades individuales y las aspiraciones de cada persona trabajadora;

- Procurar una representación equilibrada y diversa en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones;
- Proponer medidas de acción positiva y de reconocimiento de la diferencia que contribuyan a corregir desigualdades estructurales;
- Incentivar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y facilitar, en la medida de lo posible, la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral;
- Promover la ocupación efectiva de personas trabajadoras con discapacidad y asegurar su accesibilidad física en el centro de trabajo;
- Utilizar lenguaje neutro e inclusivo, en las comunicaciones internas y externas, para reflejar la diversidad de las personas que integran la organización;
- Informar y formar a las personas trabajadoras sobre el contenido de los protocolos internos para la prevención y el abordaje del acoso discriminatorio;
- Actuar con celeridad y determinación ante cualquier práctica discriminatoria y basada en prejuicios por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación u orientación sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición personal o social;
- Incorporar preguntas específicas sobre la diversidad, equidad e inclusión a la encuesta de clima laboral para evaluar la percepción de las personas trabajadoras, identificar áreas de mejora y, en su caso, implementar acciones concretas.
- Actualizar anualmente los indicadores de diversidad, equidad e inclusión para medir el impacto de la presente política en la organización.

5. Compromiso de la Dirección

La Dirección de Grup Blasi se compromete a liderar la organización con tal de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación, así como el mantenimiento de un entorno de trabajo inclusivo que valore las diferencias y donde todas las voces puedan ser escuchadas y respetadas. Con esta finalidad, proporcionará los recursos necesarios para implementar las acciones clave establecidas en esta política.

Salou, 7 de marzo del 2025.