



# Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión

## Contenido

1. Objetivo y ámbito de aplicación .....	3
2. Principios básicos de actuación y compromisos.....	4
2.1 Compromisos relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres .....	4
2.2 Compromisos relativos a la diversidad, equidad e inclusión .....	5
3. Mecanismos de supervisión y aprobación .....	5
4. Publicación y divulgación .....	6

## 1. Objetivo y ámbito de aplicación

ACCUMIN es uno de los mayores y más reputados grupos inmobiliarios independientes del mundo. Respaldo por décadas de experiencia, ofrece un conocimiento diverso y global mediante una potente e innovadora cartera de soluciones tecnológicas para el sector inmobiliario y la gestión de activos. Con más de 1.500 empleados en 14 países de Europa, Latinoamérica y África, es un grupo cuya gran riqueza, además del conocimiento y la experiencia local, son las sinergias generadas a través de la diversidad, tanto culturales, como de lenguas, creencias, culturas, etc.

Como tal, la presente Política tiene como objetivo sentar unos principios de actuación y una serie de compromisos encaminados a garantizar un entorno laboral que respete los principios de igualdad y no discriminación, estabilidad, gestión del talento, formación profesional y seguridad y salud laboral.

Para ACCUMIN, estos principios previamente mencionados se traducen en alcanzar y asegurar un entorno laboral en el que el total de la plantilla pueda confiar en que la Empresa garantiza no solo la no discriminación por razón de raza, sexo, religión, ideología, opiniones políticas, nacionalidad o cualquier condición personal, física, social o familiar, sino que también respete la diversidad y la promueva activamente.

ACCUMIN aspira a ser un lugar de trabajo donde el desarrollo y la promoción de la persona en su ámbito profesional no se vea limitado por ninguno de los factores antes mencionados, llevando a cada persona al desarrollo de su máximo potencial, respetando de este modo el compromiso no solo con la diversidad, equidad e inclusión, sino también con la excelencia profesional, la calidad de vida de las personas trabajadoras, y la aportación al progreso y bienestar de la Comunidad.

La presente Política es de aplicación a todas las personas trabajadoras de ACCUMIN, independientemente de la entidad a la que pertenezcan o el país donde desarrollen su actividad. Igualmente, los principios que aquí se recogen deberán ser difundidos, promovidos y garantizados en cualquier actividad que el personal del Grupo realice en representación de la compañía con terceras personas tales como clientes, proveedores o colaboradores externos.

En esta línea, ACCUMIN, liderado por el equipo ejecutivo, se compromete a fomentar la igualdad, la diversidad y la inclusión en todas las facetas de la actividad y el negocio, todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en estos ámbitos.

## 2. Principios básicos de actuación y compromisos

### 2.1 Compromisos relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Los principios rectores que la Dirección del Grupo hace suyos en materia de igualdad con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal a toda la organización son:

- + Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres: La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- + Principio de no discriminación directa por razón de sexo: La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
- + Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo: La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- + Principio de prohibición de acoso por razón de sexo: Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- + Principio de indemnidad frente a represalias: Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- + Principio de transparencia retributiva: El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
- + Principio de transversalidad: Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

## 2.2 Compromisos relativos a la diversidad, equidad e inclusión

Desde la dirección del grupo se garantizarán y promoverán los siguientes principios con el objetivo de garantizar la diversidad, la equidad y la inclusión:

- + Principio de no discriminación en el acceso al empleo, formación y promoción: Se garantizará un acceso al empleo y promoción en el mismo regido por una política de reclutamiento que garantiza el principio de igualdad y no discriminación, basado en las competencias más adecuadas para el desarrollo del puesto. El crecimiento profesional será promovido mediante planes de carrera que respeten la equidad y busquen promover la diversidad e inclusión en todas las áreas y posiciones.  
  
Asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.  
  
No será aceptable en ningún caso cualquier tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, raza, etnia, nacionalidad, género, orientación o identidad sexual, discapacidad, religión, opinión política o cualquier otra condición.
- + Liderazgo inclusivo: Quienes dirigen la compañía, se comprometen a fomentar y difundir los principios de diversidad, equidad e inclusión, promoviendo que todas las voces sean escuchadas, de modo que no solo se incentive la participación diversa sino también ponga en valor esta heterogeneidad como motor para la innovación.  
  
Así mismo, no existirá el denominado abuso de autoridad, es decir ninguna persona se aprovechará de otra que esté en una situación de subordinación con respecto a ella, gracias a su cargo superior y a sus atribuciones.
- + Espacios inclusivos, eliminación de barreras físicas: Se proporcionarán todos los ajustes necesarios para la adaptación del puesto de trabajo a las personas trabajadoras con cualquier tipo de discapacidad, eliminando cualquier tipo de barrera física en ninguno de los espacios de las oficinas.
- + Principio de tolerancia cero con cualquier tipo de acoso: En ACCUMIN no se permitirá ningún tipo de discriminación, existiendo medidas preventivas, pero también de detección de cualquier tipo de acoso, disponiendo de un protocolo firme para combatirlo en caso de llegar a producirse.
- + Principio de comunicación inclusiva: Desde las comunicaciones tanto internas como externas se expresará un lenguaje respetuoso con la diversidad. Del mismo modo se muestran imágenes que hagan visible la riqueza de la diversidad que compone el Grupo.

## 3. Mecanismos de supervisión y aprobación

El Comité de ESG será el responsable de controlar la aplicación, desarrollo y cumplimiento de la presente Política.

El Comité de Dirección de ACCUMIN, a través de la Chief Sustainability Officer – CSO, será la encargada de aprobar la presente Política, así como cualquier modificación a la misma.

## 4. Publicación y divulgación

La comunicación y difusión de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión corresponde a la Dirección de Sostenibilidad (Chief Sustainability Officer-CSO) en colaboración con la Dirección de Marketing y Comunicación, al objeto de garantizar el efectivo conocimiento de la presente Política por parte de los empleados del Grupo.