

# La aspiración de Enagás en los distintos ejes de Diversidad e Inclusión

Para Enagás, el proyecto de D&I no es solo el compromiso de la alta dirección; cualquier persona en la compañía debe ser responsable de construir y apoyar una cultura inclusiva que nos permita avanzar en los distintos ejes de la diversidad.

## Género



Continuar garantizando la **igualdad de trato y oportunidades** entre **mujeres y hombres** y facilitar el entorno y las condiciones para que todas las personas puedan y aspiren alcanzar puestos de responsabilidad

## Funcional



Avanzar en la plena incorporación al ámbito laboral de las **personas con discapacidad (física, sensorial, intelectual)**

## Generacional



Conseguir que las **diferentes generaciones** convivan sin fricciones, se integren, encuentren lugares comunes y **aporten** lo mejor de sí mismas siendo fieles a su esencia, tanto como individuos como formando **equipos de alto rendimiento**

## Cultural



Hacer que la **multiculturalidad** inherente a las empresas (diferentes nacionalidades) y las diferencias de hábitos, idioma y pensamiento que implica, no sean una barrera para lograr los objetivos y la integración de los equipos y aprovecharla para **mejorar la experiencia de cliente**

## Pensamiento



Crear una **cultura** y un **entorno profesional** donde la singularidad de creencias, educación, capacidades, manera de pensar y preferencias contribuyan a potenciar la **innovación**, la **toma de decisiones** acertadas y el **compromiso** de los profesionales

## LGBTB+



**Visibilizar, integrar y normalizar** los colectivos LGBTB+ en el entorno profesional, mejorando su inclusión con independencia de su orientación sexual, identidad y expresión de género.