

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. PROPÓSITO

Garantizar un entorno de trabajo saludable, de inclusión y no discriminación que respete los derechos y dignidad de todas las personas erradicando cualquier forma de conducta inapropiada y/o abusiva.

Esta Política refleja nuestro firme compromiso con la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio de quienes forman parte de nuestra empresa. Asimismo, rechazamos expresamente cualquier conducta o práctica que tenga su origen en discriminación y acoso por motivo de, entre otros, género, nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, aspecto físico, salud e identidad sexual.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal temporal y permanente de ID Ingeniería, así como a las interacciones con accionistas, clientes y proveedores en su relación con la empresa.

3. DEFINICIONES

Diversidad: Variedad de características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada persona.

Inclusión: Es el concepto relativo a la integración efectiva y participación activa de todas las personas.

Equidad: Es un principio que se basa en la igualdad, pero que da un paso más al tener en cuenta las particularidades de cada persona y contempla su punto de partida para brindar respuestas.

Discriminación: Cualquier acción, omisión o amenaza que tenga por fin, o por resultado, provocar una distinción, exclusión, restricción o preferencia y/o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de sus derechos humanos, así como de oportunidades o de trato, empleo u ocupación.

Acoso sexual: Toda conducta o comentario con connotación sexual, no consentido por quien lo recibe. La violencia sexual se manifiesta con actos agresivos que mediante el uso de la fuerza física, psíquica o moral reducen a una persona a condiciones de inferioridad para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad

Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen uno o varios actos de maltrato verbal, alterno o continuado, que puede ser recurrente o no, puede ser sostenido en el tiempo, buscando desestabilizar a la persona afectada, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y eliminarla progresivamente del lugar que ocupa.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Identidad sexual: La misma se compone por sexo biológico, orientación sexual, identidad y expresión de género.

4. COMPROMISOS

- 1) Debemos tratar a todas las personas sobre la base de respeto, justicia, confianza y cordialidad.
- 2) Valorar a cada persona, apreciando sus diferencias, ideas diversas, habilidades y perspectivas.
- 3) Ser responsables de la creación de un entorno en que todas las personas colaboradoras pueden expresar libremente sus ideas.
- 4) Promover la diversidad en nuestros equipos.
- 5) Garantizar el acceso al empleo y desarrollo de carrera para todas las personas independientemente de sus características identitarias.
- 6) Asegurar una política retributiva basada en el mérito y sin discriminación de ningún tipo.
- 7) Sensibilizar y formar al personal en temáticas de diversidad e inclusión.
- 8) Brindar condiciones de conciliación vida personal y laboral favoreciendo las posibilidades de quienes tienen mayores dificultades para lograrlo.
- 9) Utilizar un lenguaje y comunicación no sexista y discriminatoria en sus distintas modalidades y medios de comunicación.
- 10) Rechazar abiertamente toda conducta discriminatoria, abusiva o de acoso de cualquier tipo.

5. RESPONSABILIDADES

Dirección General, equipo directivo y gerencial de la organización: Promover un ambiente laboral seguro, positivo e inclusivo en sus sectores, asegurar que los procesos de atracción y selección de talento, capacitación, evaluación de desempeño, promoción, compensaciones, entre otros, estén apegados a los fundamentos de diversidad e inclusión, mostrando el compromiso y la responsabilidad de brindar un trato justo a todas las personas. Promover y hacer cumplir esta política tomando las decisiones que correspondan frente a casos de incumplimiento.

Área de Recursos Humanos: Apoyar y orientar al liderazgo para la cabal aplicación de esta política. Construir los planes de acción y las acciones afirmativas necesarias para promover los fundamentos de diversidad e inclusión en el ámbito en el que operan y velar por su implementación adecuada. Recibir casos y consultas de prácticas discriminatorias y/o conductas inapropiadas o abusivas mediando con la dirección para dar las respuestas necesarias.

Jefaturas: Asegurar que en la empresa no se dé ni se promueva cualquier tipo de hostigamiento o abuso ni discriminación, marcando y accionando cuando esto suceda; propiciando de esta manera un ambiente laboral inclusivo. Estar a disposición para recibir

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

casos y consultas de prácticas discriminatorias y/o conductas inapropiadas o abusivas y elevarlas a Recursos Humanos.

Todo el personal: Respetar y hacer propios los fundamentos de esta política.

Garantizamos confidencialidad, respeto y cuidado a quien se acerca a compartir los casos de incumplimiento de la política.

6. CONDUCTAS NO TOLERADAS

Si bien no se pueden detallar todas las conductas, listamos algunas de ellas:

- Realizar bromas ofensivas, ya sea personalmente, o por cualquier medio, directa o indirectamente.
- Tratar en forma discriminatoria u ofensiva en base a una característica de la persona.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal como comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida, orientación sexual, etcétera.
- Utilizar expresiones o realizar insinuaciones de carácter sexual u ofensivo.
- Humillar, gritar, insultar, o utilizar estereotipos negativos que afecten la dignidad de la persona.
- Realizar amenazas de cualquier tipo.
- Utilizar un lenguaje ofensivo y/o vulgar en la forma de dirigirse a otra persona.
- Todo contacto físico inapropiado y no consentido (manoseos, rozamientos, arrinconamientos, tocamientos, etc).
- Denigrar el trabajo de una persona.
- Limitar el acceso al empleo o a promociones, aumentos o beneficios laborales por cualquier motivo que no fuera la capacidad laboral.
- Realizar petición de favores (sexuales o de cualquier tipo) a cambio de la consecución de un beneficio laboral o bajo amenaza de represalias en caso de no acceder.
- Mostrar y/o enviar material pornográfico.
- Amenazar, humillar o molestar mediante la publicación de textos, imágenes, videos o audios utilizando medios electrónicos como telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea o redes sociales.

Si viviste o presenciaste una situación donde se dieran conductas inapropiadas o abusivas incumpliendo esta política, podés comunicarte con:

TU LÍDER

EL ÁREA DE RECURSOS HUMANO A TRAVES DEL CORREO denuncias@id-ingenieria.com