



POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

RDT03 – N01

Objetivos de la política

Reconocer la importancia de la diversidad e inclusión y sentar las bases para sean incorporados como parte de la cultura TASA.

Promover un lugar de trabajo inclusivo y sin discriminación, respetando la diversidad y brindando igualdad de oportunidades como pilares esenciales de la organización.

Guiar y ejecutar los planes de acción identificados como parte del desarrollo de la diversidad e inclusión en la cultura TASA.

Descripción de la política

Incluye compromisos asumidos por la organización y lineamientos para los planes de acción que aseguren la diversidad e inclusión en la cultura TASA.

1. ALCANCE

Esta política está dirigida a todas las sedes, áreas y colaboradores de TASA, así como también resulta extensivo a visitantes, proveedores y contratistas que brindan servicios para TASA.

2. RESPONSABLES

La Gerencia de Gestión Humana será responsable de la difusión e implementación de esta política en las áreas lideradas por el Comité Ejecutivo, quienes, a su vez, asegurarán la incorporación y sostenimiento de estas medidas. Asimismo, todos los integrantes de la organización deberán actuar valorando y respetando la diversidad e inclusión.

3. REFERENCIA

Política sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual - Código: P-SLE-N04

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Diversidad.-** Es el reconocimiento de las diferencias y similitudes entre las personas.
- **Inclusión.-** Es darle voz a estas diferencias y permitir que cada persona encuentre oportunidades desde sus propios talentos.
- **Canal de integridad.-** Herramienta de comunicación para reportar cualquier acto que vaya en contra del código de ética y conducta así como en contra de la cultura TASA.

5. LINEAMIENTOS

5.1. Igualdad de trato y no discriminación

Es la ausencia de todo tipo de discriminación, sea que esta se produzca de manera directa y/o indirecta, y siempre que no exista para ello alguna justificación objetiva y razonable. En ese sentido, la igualdad de trato se erige como el derecho de toda persona de ser tratada de igual manera que los demás, respecto a situaciones, condiciones o hechos similares; y, por tanto, obtener un trato igual, carente de privilegios y de desigualdades injustificadas, irrazonables e inmotivadas.

Entendemos a la discriminación directa como aquella que se produce cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, es decir, que en la práctica se prefiera a una persona sobre la base de un motivo prohibido, injustificable y/o irrazonable.

Mientras tanto, la discriminación indirecta implica establecer una medida aparentemente neutra pero que afecta de manera desproporcionada a una persona o grupo protegido, sin que exista una justificación objetiva y razonable, generando un impacto desfavorable e injusto.

En TASA, están prohibidas toda forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, raciales, lingüísticas, de género y edad. De la misma manera, lo está cualquier forma de discriminación por características personales tales como creencias personales, orientación sexual, por participar o ser miembro de un sindicato y cualquier otra forma de discriminación social.

No se tolera ningún acto de violencia o acoso. Todo acto denunciado es investigado y sancionado, garantizando el cumplimiento de nuestros procedimientos, mediante el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y el Canal de Integridad.

5.2. Igualdad de oportunidades

Se entiende como un compromiso de la empresa el asegurar la igualdad de oportunidades a todos nuestros colaboradores, sin tener en cuenta características personales como raza, género, color, origen étnico, credo, ascendencia cultural, religión, orientación sexual, edad, país de origen, estado civil, opinión política, embarazo o condición física.

- **Igualdad salarial**

Buscamos promover la equidad salarial de todos nuestros colaboradores, sobre la base de sus méritos, capacidades, competencias y desempeño; velando por el cumplimiento de la Ley de equidad salarial.

- **Procesos de selección equitativos**

Nuestros procesos de reclutamiento, selección y contratación laboral se basan exclusivamente en el perfil definido y conforme a las competencias requeridas para el puesto, considerando también la situación en las que se encuentra cada postulante para eliminar alguna barrera que pudiera interrumpir su participación en el proceso.

- **Desarrollo de carrera**

Aseguramos condiciones laborales equitativas, idóneas y seguras que contribuyan al desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores, promoviendo un lugar de trabajo que fomenta la igualdad de oportunidades.

En TASA nos comprometemos a garantizar un cumplimiento objetivo de la política de selección, política salarial y política de talento, evitando diferencias injustificadas, inmotivadas e irrazonables basadas en cualquier motivo discriminatorio.

5.3. Comunicaciones

No utilizamos en nuestras comunicaciones internas y externas referencias discriminatorias o expresiones de prejuicios.

5.4. Capacitaciones y sensibilización en temas de diversidad e inclusión.

En TASA contamos con programas de capacitación y sensibilización continua que nos permiten fortalecer la diversidad e inclusión como parte de nuestra cultura, promoviendo colaboradores debidamente informados y capacitados sobre estos temas.

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del Cambio	Fecha de Conformidad	Participantes
01	Versión inicial.	18/03/2021	<u>Elaborado por:</u> Equipo de proyecto Diversidad e Inclusión. <u>Revisado por:</u> Jefe de Talento y Cultura <u>Aprobado por:</u> Gerente de Gestión Humana