



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

CAR01-N01

Objetivos de la política

El objetivo de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de TASA es establecer los principios, criterios y lineamientos que promuevan una cultura de trabajo inclusiva, que valore las diferencias y la diversidad en todas sus dimensiones, sin discriminación. Asimismo, pretende orientar la implementación de planes de acción que aseguren la diversidad, equidad e inclusión en la cultura TASA.

Descripción de la política

Incluye compromisos asumidos por la organización y lineamientos que promuevan la diversidad e inclusión en la cultura TASA.

1. ALCANCE

Esta política alcanza a los colaboradores/as que trabajan en todas las sedes y áreas de TASA, así como al Comité Directivo y busca alcanzar de forma positiva a las personas que interactúan con cada colaborador/a.

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, equidad e inclusión.

3. REFERENCIA

Política sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual - Código: SCE07-N01

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Diversidad.** Es la noción de variedad, desemejanza o diferencia. Cada persona es única y valorada por sus diferencias y similitudes.
- **Equidad.** Es la noción de igualdad. La equidad nos permite reconocer las diversas necesidades de cada persona de acuerdo con su identidad.
- **Inclusión.** Es el proceso y compromiso de reconocer, valorar y respetar la diversidad; garantizando que todas las personas sean tratadas de manera justa y respetuosa, con el mismo acceso a las oportunidades y recursos, y contribuyendo con su talento a la organización.
- **Igualdad de trato y no discriminación.** Es el derecho de toda persona a ser tratada por igual respecto a otras, y por tanto carente de privilegios y de desigualdades, donde no exista cualquier tipo de discriminación, ya sea directa y/o indirecta. Discriminación directa, es cuando la persona es tratada de manera menos favorable que otra, por ejemplo, que se prefiera a una persona sobre la base de un motivo prohibido, injustificable y/o irrazonable. Discriminación indirecta, implica establecer medidas aparentemente neutras, pero que afectan de forma desproporcionada a una persona o grupo, generando un impacto desfavorable e injusto.
- **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.
- **HSL.** Hostigamiento sexual laboral.
- **Comité Ejecutivo.** Es el comité de Gerentes que le reportan directamente al gerente general de TASA.

5. LINEAMIENTOS

5.1. Comunicaciones inclusivas

Las comunicaciones de TASA no utilizan referencias discriminatorias ni expresiones con prejuicios que puedan afectar la dignidad de las personas. Nuestras comunicaciones orales y escritas, internas y externas, así como toda información difundida de manera impresa, visual, auditiva digital u oral, buscan desmontar estereotipos sociales, visibilizar las diversidades e incluir a todos los grupos de personas.

5.2. Promoción de la inclusión de personas con discapacidad

Desarrollamos experiencias orientadas a la inclusión de personas con discapacidad, trabajando de forma cercana con sus equipos para generar condiciones de respeto, colaboración y aprendizaje mutuo.

Promovemos su inserción laboral, mediante la identificación de oportunidades de mejora a fin de avanzar en la eliminación de barreras físicas y comunicacionales, y construir, progresivamente, un espacio donde puedan desarrollar su potencial.

5.3. Equidad de género

Garantizamos condiciones equitativas para todos y todas, brindando igualdad de oportunidades en todos los procesos de la empresa, promoviendo que nuestros procesos de reclutamiento, selección y contratación laboral sean libres de sesgos y pretendemos que nuestras convocatorias de trabajo y comunicaciones utilicen un lenguaje que incluya tanto a hombres como a mujeres, buscando la igualdad en la representación de nuestra

estructura organizacional. Asimismo, tenemos en cuenta la situación de cada postulante para eliminar alguna barrera que pudiera interrumpir su participación.

5.4. Ambiente seguro, libre de discriminación y Hostigamiento Sexual Laboral (HSL)

En TASA, están prohibidas toda forma de discriminación por nacionalidad, etnia, lengua, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, edad, condición civil e ideologías políticas o religiosas ni por la participación o ser miembro de un sindicato. No se tolera cualquier tipo de violencia ni ninguna manifestación de acoso sexual o conducta de naturaleza sexual o sexista que incomode, ofenda o atente contra la libertad y los derechos fundamentales de ningún/a colaborador/a. El instrumento guía que reúne los procedimientos para el tratamiento del acoso sexual laboral es la Política sobre prevención y sanción del Hostigamiento sexual de TASA. En consecuencia, todo acto denunciado es investigado y sancionado, garantizando el cumplimiento del procedimiento, mediante el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y el Canal de Integridad.

5.5. Balance de vida laboral, personal y familiar

Buscamos el bienestar de nuestros/as colaboradores/as, promoviendo el balance entre las diferentes esferas de sus vidas y fomentando una cultura orientada hacia el cumplimiento de objetivos con una distribución efectiva del tiempo.

5.6. Diversidad étnico-cultural y nacionalidad

Reconocemos y valoramos las diferencias étnico-culturales, y las diferencias entre personas de distintas nacionalidades. Fomentamos y gestionamos la integración, con el convencimiento de que diferentes culturas y procedencias son beneficiosas para la organización.

6. PRINCIPIOS GENERALES

En TASA nos comprometemos a:

- Promover la diversidad en todas sus dimensiones, respetando las diferencias y entendiendo las realidades individuales relacionadas a edad, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, ascendencia cultural, nacionalidad, discapacidad, estado civil, creencias, opinión política y también condición social o económica, de salud, embarazo, entre otras; y reconociendo el valor de la diversidad para la empresa y para la sociedad en su conjunto.
- Garantizar igualdad trato y no discriminación a todas las personas en base a sus competencias y talentos, propiciando condiciones y procesos equitativos libres de estereotipos sociales y sesgos inconscientes, que frenen su desarrollo y crecimiento profesional.
- Asegurar el desarrollo de carrera en condiciones laborales equitativas que contribuyan al desarrollo personal y profesional de todas las y los colaboradores, promoviendo la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad salarial de todas las personas que trabajan en TASA, la determinación del sueldo y demás prestaciones se realizan valiéndose únicamente de las habilidades, competencias del perfil del puesto, y desempeño, velando por el cumplimiento de la Ley de equidad salarial.
- Promover un espacio de trabajo seguro y libre de violencia, en el que se promueva y cumple una cultura de tolerancia cero ante cualquier manifestación de acoso o discriminación, que atente contra la dignidad y los derechos fundamentales.

7. 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
02	Segunda versión	28/02/2022	<u>Elaborado por:</u> Comité de DEI, equipo de Cultura, consultora Aequales <u>Revisado por:</u> Subgerente de Talento y Cultura <u>Aprobado por:</u> Gerente de Gestión Humana, Gerente Legal y Asuntos Corporativos
03	Tercera versión		<u>Elaborado por:</u> Coordinadora de Clima y Cultura. <u>Revisado por:</u> Subgerente de Talento y Cultura <u>Aprobado por:</u> Gerente de Gestión Humana, Gerente Legal y Asuntos Corporativos