



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

RDT03 – 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 aseguren una cultura de trabajo inclusiva, que valore las diferencias y la diversidad en todas sus dimensiones, sin discriminación por identidad de género, orientación sexual, origen étnico, edad, discapacidad, condición social o económica, maternidad, religión, o cualquier otro motivo; brindando igualdad de oportunidades profesionales como pilares esenciales de la organización. 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 para los planes de acción que aseguren 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. Busca alcanzar de forma positiva a las personas que interactúan con cada colaborador/a, incluyendo familias y comunidades.

En este sentido, aplica para el personal de nuestras empresas proveedoras, contratistas que brindan servicios para TASA, socios/as estratégicos/as y otros grupos de interés, así como para personal de la empresa asignado a trabajos temporales.

Las direcciones que mantienen una relación con empresas externas son responsables de entregar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, ya sea al momento de iniciar la relación contractual o en la comunicación de actualización de procesos; con la finalidad que conozcan y se alineen a las prácticas de TASA.

2. RESPONSABLES

La Gerencia de Gestión Humana junto al Comité DEI serán responsables 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: P-SLE-N04

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 la acción y efecto de incluir. Cuando todas las personas son 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.
- **LGBTIQ+.** Lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer y otras identidades.
- **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. Capacitaciones y sensibilización en temas de diversidad, equidad e inclusión

En TASA contamos con programas de capacitación y sensibilización continua que nos permiten fortalecer la diversidad, equidad e inclusión como parte de nuestra cultura.

5.3. Promoción de la inclusión de personas con discapacidad

Promovemos el desarrollo del potencial de las personas en situación de discapacidad. Tenemos un compromiso con su inserción laboral, con la retención de su talento en la empresa, con la realización de los ajustes razonables y la eliminación de barreras físicas y de comunicación que frenen su desarrollo personal y profesional.

5.4. Equidad de género

Garantizamos condiciones equitativas para todos y todas, brindando igualdad de oportunidades en todos los procesos de la empresa. Nos comprometemos con procesos de reclutamiento, selección y contratación laboral 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.

5.5. 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 que incomode u ofenda a ningún/a colaborador/a, tenemos tolerancia cero ante comentarios, bromas o comportamientos de contenido sexista, los cuales atenten contra la libertad y los derechos fundamentales. El instrumento guía que reúne los procedimientos para el tratamiento del acoso sexual laboral es la Directiva 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.

5.6. 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, tomando en consideración la condición de madre o padre de los colaboradores.

5.7. Diversidad afectivo-sexual

Promovemos el respeto y la no discriminación de las personas por su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Tenemos una cultura de tolerancia cero ante comentarios, bromas o comportamientos que puedan afectar la dignidad de las personas de la comunidad LGBTIQ+. Ponemos en valor las capacidades y talentos de estas personas y les ofrecemos un espacio laboral inclusivo donde desarrollarse profesionalmente.

5.8. 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 de 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.

- Brindar 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. COMITÉ DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Con el fin de velar por el cumplimiento de esta política y materializarla en acciones concretas que impacten positivamente en nuestros/as colaboradores/as, se crea el Comité de DEI de TASA. Los/las integrantes del Comité conforman un equipo diverso y paritario, sensibilizado en temas de género y diversidad y capacitado para la implementación y seguimiento de la estrategia de inclusión.

El Comité de DEI es responsable de liderar, impulsar y ejecutar el plan de acción de TASA, ser referentes, así como gestionar canales de comunicación entre el mismo y las diferentes áreas y niveles de la empresa.

La conformación del Comité de DEI es gestionada por la Gerencia de Gestión Humana, estableciendo los lineamientos de conformación, metodología de trabajo, roles y funciones, en el acta de constitución del Comité de DEI.

8. 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