

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRUPO SECURITY

Fecha de Elaboración: octubre 2022

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Definiciones	3
3. Objetivos y contexto	4
4. Referencias normativas y otras políticas internas de la organización	4
5. Ámbito de aplicación (alcance).....	5
6. Gobernanza.....	5

1. INTRODUCCIÓN

Desde los inicios, Grupo Security ha puesto a las personas al centro del negocio, enfocándose en favorecer la armonía trabajo, familia y vida personal. Construir relaciones de confianza se ha convertido en un factor diferenciador de la empresa, tanto en el ámbito de los negocios como en el de las personas.

Con el convencimiento de que son los colaboradores quienes permiten el desarrollo y el avance del negocio, Grupo Security ha diseñado políticas, procesos y procedimientos orientados a potenciar estas relaciones de confianza de largo plazo.

2. DEFINICIONES

Diverso: Que está constituido por elementos de la misma naturaleza, pero con características diferentes.

Discriminación: Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.

Inclusión Laboral: El proceso de mejora continua de las condiciones de participación en el mundo laboral de grupos en desventaja, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades.

Equidad de Género: Se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. (Unesco)

Igualdad de Oportunidades: Se entiende por igualdad de oportunidades a la ausencia de discriminación, así como en el caso de las personas con discapacidad, la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social. (Art 7, ley 20.422)

Personas con Discapacidad: Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Art 5, ley 20.422)

Vida Independiente: El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad. (Art 3, ley 20.422)

3. OBJETIVO Y CONTEXTO

Para Grupo Security, la diversidad e inclusión son valores fundamentales para las relaciones de largo plazo y para el crecimiento sostenible de la organización, siendo espacios donde se ponen en práctica los pilares de la Cultura Security: respeto y cuidado por las personas.

Por esta razón, promueve el respeto y valora las diferencias, entendiendo que los equipos diversos, con múltiples enfoques, enriquecen el desarrollo personal y laboral de cada uno de los colaboradores y permiten la generación de soluciones innovadoras que hacen estar más cerca de los clientes y la sociedad.

El objetivo de esta Política es promover una cultura que apalanque los valores de la diversidad e inclusión, eliminando los sesgos que puedan existir y logrando así que cada colaborador se sienta respetado en su ambiente de trabajo y vida personal, valorándolos como personas únicas que pueden desarrollarse en plenitud según su propósito de vida.

Es por esto que Grupo Security se compromete a:

- Mantener como pilar fundamental, el respetar y cuidar la dignidad de cada uno de los colaboradores, clientes y proveedores, celebrando la individualidad de cada uno de ellos.
- Promover la diversidad de género, cultura, edad, etnia, educación, formación, etc. tanto en los equipos de trabajo, como en el resto de los stakeholders del Grupo.
- Asegurar prácticas y procesos inclusivos y libres de discriminación, donde todas las personas sean tratadas justamente, sin importar su género, edad, religión, origen, condición o estado civil.
- Entregar igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el crecimiento profesional de nuestros colaboradores.
- Procurar que en todas las ternas de selección exista siempre la participación de hombres y mujeres, logrando representatividad femenina significativa en todos los niveles de la organización.
- Continuar fomentando un ambiente inclusivo; que los colaboradores conozcan y acepten la responsabilidad de respetar y cumplir debidamente todas las normas en estos ámbitos en la cotidianidad del día a día.

4. REFERENCIAS NORMATIVAS Y OTRAS POLITICAS INTERNAS DE LA ORGANIZACIÓN

Política de Derechos Humanos Grupos Security: En el punto 4 de la política, Grupo Security prohíbe toda discriminación y prácticas que atentan contra la dignidad de las personas, además se compromete a promover la diversidad y la inclusión, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a trabajo, la promoción de talentos y la asignación de beneficios.

Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad: Artículo Cuadragésimo sexto bis: “Del derecho a la igualdad de oportunidades en los trabajadores con discapacidad”

Código de Ética y Manual de Conducta de Grupo Security: En ambos documentos se establecen, principios que sirven de guía en el desempeño de nuestro trabajo diario, establecidas en armonía con los derechos fundamentales de los empleados, clientes y cualquier otra instancia de relaciones humanas.

Ley 20.422 Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Ley 21.015 Ley de Inclusión Laboral, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Ley 21.275 Ley modifica el Código del Trabajo con la finalidad generar una efectiva integración de los trabajadores con discapacidad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN (ALCANCE)

Esta Política es una directriz donde Grupo Security define principios generales de actuación, la que será sometida a aprobación de los Directorios de sus filiales, la cual puede ser profundizada y complementada por las diferentes unidades de negocio a través de sus propias normativas y mejores prácticas para la industria.

6. GOBERNANZA

La aprobación de este documento corresponde a la Gerencia General de Grupo Security en conjunto con el Comité de Cultura y Ética y el Directorio.

La interpretación de este documento y responsable de su aplicación corresponde a la Gerencia de Cultura Corporativa, quienes promoverán la inclusión laboral en la organización.

Fecha de validez y revisión de la política: Este documento entrará en vigor en la fecha que sea aprobada por el Directorio de Grupo Security y sujeta a revisión anualmente por el Comité de Cultura y Ética.