

Política de Diversidad e Inclusión La Anónima



evolucionamos
estando CERCA

ÍNDICE

Página 03

Introducción y alcance

Página 04

Objetivo

Página 06

Marco conceptual

Página 09

Iniciativas y pautas para su implementación

Página 11

Canales de denuncia y comunicación

Página 12

Definiciones fundamentales y Manifiesto institucional

Introducción y alcance

Política de Diversidad e Inclusión La Anónima

El público alcanzado por esta Política está conformado por todas las personas que trabajamos en Sociedad Anónima Importadora y Exportadora de la Patagonia y sus sociedades controladas (Patagonia Logística S.A. y Tarjetas del Mar S.A.), en adelante "La Anónima" o "La Compañía" indistintamente, y sus comunidades ampliadas, donde se incluyen a *clientes, proveedores y socios comerciales*.

La presente Política busca contribuir a la construcción de una comunidad más diversa e inclusiva basada en el respeto y la buena convivencia, a través de programas e iniciativas que ofrezcan oportunidades de empleo y reflejen nuestro compromiso con los derechos humanos.

En La Anónima (LA) respetamos y promovemos los principios contenidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En función de lo expuesto, la OIT interpela tanto a los Estados como las organizaciones empresariales a tomar medidas tendientes a generar y mejorar entornos laborales diversos que ofrezcan iguales oportunidades de acceso al trabajo decente.

Bajo esta premisa los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de Naciones Unidas proponen una agenda de trabajo integral y exhaustiva, entre los que se destacan el principio nro. 5 que busca *lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre los géneros empoderando a todas las mujeres y niñas* mientras que el principio nro. 8 pone el foco en *promover el empleo y trabajo decente*.

Desde LA asumimos un **Compromiso de Triple Impacto** que se alinea con lo expuesto y que consolida nuestro rol de agente de transformación positiva en los ámbitos económico, social y ambiental impulsándonos a promover en forma sostenida, en nuestras operaciones y cadena de valor, prácticas como la promoción de la diversidad e inclusión, el respeto y la buena convivencia. Para ello desarrollamos la presente política y estamos trabajando particularmente en los siguientes ejes de acción: **género, diversidad sexual y discapacidad**¹.

¹ Ver Manual de Comportamientos inclusivos:
<https://anoni.ma/ManualComportamientosInclusivos>

Objetivo

Política de Diversidad e Inclusión La Anónima

La diversidad está compuesta por múltiples dimensiones como el género, la edad, el nivel socioeconómico, el origen étnico, entre otras características que nos atraviesan a todas las personas. Es por esto que nuestro **objetivo** es construir un espacio donde se respete e incluya a toda la comunidad de LA. En particular, nos focalizaremos en no incurrir, bajo ningún concepto, en formas discriminatorias o que interfieran con la inclusión y que pudieran afectar principalmente a las mujeres, las personas LGBTQ+ y a las personas con discapacidad.

Estas tres dimensiones de la diversidad en las que pondremos foco, inicialmente, no implican bajo ningún concepto la exclusión de otras personas o grupos. Nuestro compromiso seguirá siendo el de generar una cultura de trabajo basada en el respeto y la buena convivencia de toda la comunidad de La Anónima; junto con las oportunidades de acceso y promoción del empleo.

Mujeres

Existen múltiples barreras que las mujeres enfrentan tanto en el ámbito laboral como fuera de él. Estas pueden pensarse como barreras socioculturales y estructurales, donde la discriminación funciona de manera tal que las diferencias de género se traducen en desigualdad de oportunidades y acceso, reproduciendo estereotipos y prejuicios. En consecuencia, las mujeres se enfrentan con obstáculos en la inserción laboral y en su desarrollo profesional.

Esta desigualdad de oportunidades laborales, sociales y económicas entre los géneros que todavía persiste en la sociedad en general y en el mundo laboral en particular, se materializa en brechas de género.

Las brechas de género hacen referencia a las disparidades entre la condición o posición que ocupan mujeres y varones frente a determinados derechos y oportunidades:

- Acceso a la educación, salud, vivienda, crédito, libertad de expresión.
- Acceso, control y uso de los recursos, como por ejemplo, los ingresos.
- Acceso a la participación económica, política, sindical, cultural, etc.



En el caso que detectáramos barreras organizacionales, como empresa, nos proponemos eliminarlas para contribuir al achicamiento de las brechas. Por ello, poner el foco en las mujeres implica trabajar con una mirada integral y con perspectiva de género transformando procesos, programas y recursos para asegurar iguales oportunidades de acceso, promoción y permanencia a los géneros en los diferentes puestos de trabajo basándonos en el talento y las competencias sin distinciones.

Personas LGBTQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis/Trans, Intersexuales y Queers)

Con respecto a las personas LGBTQ+, en todos los ámbitos de la sociedad y en el ámbito laboral de las organizaciones en general, siguen existiendo múltiples expresiones de discriminación. En este sentido, actualmente, las personas viven una distinción en el goce de beneficios, en su desarrollo de carrera y acceso a puestos de decisión, sumado a casos de aislamiento en los equipos de trabajo, tratos diferenciales en las relaciones cotidianas, despidos arbitrarios e injustificados, entre otras expresiones de violencia laboral que persisten.

Por estas razones, desde La Anónima buscamos diferenciarnos, comprometiéndonos a visibilizar las realidades LGBTQ+ mediante espacios de sensibilización y concientización para generar, a través un proceso de transformación cultural, una comunidad donde las personas

puedan desarrollarse libremente, sin que su identidad u orientación sexual interfieran en su desarrollo o sean un factor a considerar en las decisiones institucionales.

Personas con discapacidad

Cuando hablamos de inclusión de personas con discapacidad (PCD), nos centramos en la persona y no en la discapacidad. Este cambio de paradigma supone garantizar el acceso, en igualdad de oportunidades y condiciones, a la comunicación, la información y el entorno físico. Desde La Anónima nos proponemos trabajar implementando acciones tendientes a erradicar el desconocimiento que existe alrededor de las PCD ya que es una de las principales barreras para su incorporación al ámbito laboral.

Esto implica generar espacios de reflexión sobre la temática, conocer la normativa vigente, realizar relevamientos de accesibilidad en la infraestructura, capacitar a quienes participan en procesos de selección de personal, relacionarnos con instituciones especialistas en la materia que nos orienten en distintos procesos, de manera que todas aquellas personas con discapacidad que se encuentren en búsqueda laboral dentro de nuestra compañía, puedan participar de procesos de selección inclusivos y así acceder a un trabajo formal de acuerdo a sus posibilidades y competencias.

Marco conceptual

Política de Diversidad e Inclusión La Anónima

Diversidad

Son todas las características que nos conforman como personas diferentes. Incluye tanto al género, sexo, edad, etnia, como a los valores, creencias, experiencias, preferencias y comportamientos.

Inclusión

Un espacio inclusivo recibe a todas las personas ya que percibe a la diversidad como un valor. Busca que todas las personas puedan ser auténticas, se sientan respetadas y aceptadas.

Respeto

Implica entender que todas las personas deben ser valoradas, al igual que sus ideas y su forma de vivir, aun cuando estas sean muy distintas a las propias. La clave está en poder apreciar sus opiniones y logros, aceptando las diferencias, y comprendiendo que somos igual de importantes en la diversidad y que debemos respetarnos tal como somos.

Discriminación

Consiste en negar, obstaculizar o impedir un derecho de manera injustificada y basada en la subjetividad. Puede manifestarse en cualquier práctica de distinción, exclusión o preferencia relacionada con el proceso de selección, la contratación, la promoción, la compensación, las decisiones de desarrollo profesional, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades de una persona, motivado por razón de género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, aspecto físico, religión, etnia, origen social, nacionalidad, condición de salud y/o cualquier otra condición arbitraria e injusta.

La discriminación puede darse mediante una acción individual o colectiva, que genere o mantenga desigualdades entre grupos de personas. Por lo tanto y con el fin de promover un ambiente laboral más inclusivo, en LA:

- No obstruimos las oportunidades de desarrollo laboral de manera arbitraria e injustificada por razón de género, edad o cualquier característica identitaria de la colaboradora o colaborador.

- No realizamos “chistes”, bromas, gestos y comentarios discriminatorios o con contenidos sexistas, focalizados en la identidad u orientación sexoafectiva de las personas o relacionados al aspecto físico de las mismas. Si alguna persona del equipo lo realiza no acompañamos el hecho ni tampoco ignoramos este accionar ya que implica aprobación.
- No maltratamos, menoscabamos o difamamos a ninguna persona, incluso en el marco de discusiones o intercambios laborales.
- No excluimos, mostramos indiferencia o aislamos a una persona y/o un grupo de personas en reuniones o actividades laborales que tengan por objeto a todo el universo de colaboradores y colaboradoras de la Empresa o de un área en particular.
- Bajo ningún motivo, divulgamos fotos, dibujos, capturas de pantallas, notas u otros contenidos inapropiados o de la vida privada de una persona.

Si alguna persona de La Anónima vivencia una de estas situaciones, esta política la habilita a realizar los señalamientos necesarios.

Un ambiente laboral de respeto y buena convivencia es responsabilidad de todos y todas.



Violencia y acoso laboral

En LA promovemos un clima de trabajo libre de violencia y acoso. En esta línea, el Convenio 190 de la OIT considera a la violencia y el acoso laboral incompatibles con la promoción de empresas sustentables en tanto afectan negativamente a la organización, a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores y trabajadoras, a la reputación de las empresas y la productividad.

En el marco de esta Política de Diversidad e Inclusión y en línea con el Convenio 190, definimos violencia y acoso como: *“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.”* Mientras que *“la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*.²

La violencia de género se puede ejercer de distintas formas (física, sexual, económica, simbólica o psicológica) y puede darse en todos los ámbitos de las relaciones interpersonales, incluso los laborales.

² Organización Internacional del Trabajo.

Convenio sobre la violencia y el acoso. Art. 1. Definición disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190



Estos tipos de violencia pueden ser ejercidos hacia cualquier persona. Cuando son dirigidos hacia mujeres o personas LGBTQ+, se denomina **violencia de género**.

En lo que respecta a acoso, se entiende por **acoso moral** a la exposición de un colaborador o colaboradora a situaciones vergonzosas en el ejercicio de sus funciones. Lo cual lleva a la desestabilización en su ambiente laboral. Mientras que el **acoso sexual**, es una conducta no deseada con tono sexual y de carácter ofensivo que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Estas conductas pueden estar relacionadas con el contacto físico innecesario, insinuaciones sexuales, miradas y gestos relacionados con la sexualidad, observaciones o bromas del tipo sexual, o referidas al aspecto físico y la apariencia de la persona, entre otros.

Además, pueden constituir un problema de salud y de seguridad en la persona, así como también ser motivo suficiente para creer que su negativa podría causarle problemas laborales, en la contratación, en el ascenso o la permanencia en su puesto de trabajo.



Iniciativas y pautas para su implementación

Política de Diversidad e Inclusión La Anónima

A continuación, describimos los lineamientos y pautas de la política de Diversidad e Inclusión para su implementación integral en las diferentes áreas y procesos.

Lineamientos Generales

- Respetamos las características individuales sean estas de género, discapacidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, edad, nivel socioeconómico, origen étnico, origen nacional, ideas, creencias y religión, así como esperamos que nos respeten.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todos los colaboradores y colaboradoras.
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto y buena convivencia, espacios de diálogo y retroalimentación constructiva y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y otras formas de violencia.
- Respetamos y promovemos el bienestar en general de nuestras colaboradoras y colaboradores como así también, fomentamos la corresponsabilidad familiar.

Procesos de Recursos Humanos

Desde LA nos comprometemos a erradicar la discriminación en todas las decisiones relacionadas a la selección de colaboradores y colaboradoras. Las decisiones se tomarán sin distinción de género, discapacidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, edad, nivel socioeconómico, origen étnico, origen nacional, ideas, creencias y/o religión. Esto será garantizado a través de la Política de Empleos con perspectiva de diversidad e inclusión, que asegure que todas las personas que gestionan estos procesos tengan lineamientos precisos e información certera.

Es de suma importancia contar con un programa de incorporación e inducción inclusivo, tanto como su revisión periódica y con programas de desarrollo y talento con perspectiva de diversidad e inclusión, asegurándonos minimizar cualquier brecha salarial por razón de género u otros motivos discriminatorios.

Con la *Encuesta de Experiencia de las Personas* ofrecemos un canal de comunicación confidencial y anónimo para que los colaboradores y las colaboradoras puedan expresar sus sensaciones y opiniones las cuales se transforman en indicadores que nos permitan generar acciones de mejora.

Transformación cultural

LA se propone generar espacios abiertos a la diversidad y a la inclusión, propiciando condiciones para que los colaboradores y las colaboradoras sientan que sus opiniones y propuestas son tenidas en cuenta y valoradas; y que pueden expresarse libremente (siempre bajo los conceptos de respeto y buena convivencia), incentivando a que sean fieles a su autenticidad, sin que esto implique poner en juego su puesto de trabajo y su desarrollo de carrera.

Para ello, La Compañía está transitando una transformación cultural a través de sensibilizaciones, capacitaciones, implementación de programas e iniciativas de diversidad e inclusión.

Cadena de valor

Nuestra intención es compartir nuestra transformación cultural basada en los compromisos asumidos dentro de la presente política de Diversidad e Inclusión con toda la cadena de valor que es parte de la comunidad de LA a través de *proveedores, clientes, distribuidores*, logística propia y/o tercerizada y la comunidad en general. Para ello, vamos a compartir nuestro manifiesto de Diversidad e Inclusión con nuestros *proveedores y distribuidores*. A nuestros *clientes* y comunidad en general, vamos a comunicarles y compartirles los principios de esta

política dando difusión en las carteleras de nuestros establecimientos, redes sociales y en nuestras comunicaciones institucionales.

Comunicación y Marketing

Desde nuestra gestión, generamos condiciones en pos de:

- Que la comunicación interna y externa posea perspectiva de género³ y diversidad y no utilice lenguaje sexista, ni modelos que reproduzcan estereotipos.
- Que el desarrollo de los productos y los servicios de marca propia sean diseñados desde un enfoque libre de estereotipos.
- Que los servicios contratados no vayan en oposición a los principios de diversidad e inclusión.

³ Es la comprensión de los condicionantes socio-culturales en la construcción de las identidades de género así como el reconocimiento de la igualdad de derechos para varones y mujeres. Esta perspectiva implica:

- Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres;
- Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente;
- Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.





Canales de denuncia y comunicación

Política de Diversidad e Inclusión La Anónima

LA alienta, valora y protege el reporte de irregularidades, incumplimientos o situaciones anómalas en el ámbito laboral que atenten contra nuestro Código de Ética, las Políticas y Buenas Prácticas definidas por la Compañía.

Por ello, las colaboradoras y colaboradores podrán reportar, de buena fe, tales hechos y circunstancias a:

- Quienes ocupen el rol de supervisión, gerencia y liderazgo.
- Otros/as referentes de confianza.
- Responsables del área que deban intervenir o tomar conocimiento de la situación.
- Gerencia de Sustentabilidad.
- Área de Cumplimiento.
- O a través del Canal de denuncias interno, la Línea Ética, que entre otras situaciones irregulares, recibe situaciones relativas a discriminación, acoso y violencia.

Se podrá acceder a la Línea Ética por cualquiera de los siguientes medios:

- Líneas telefónicas gratuitas: 0-800-999-4636 / 0-800-122-7374
- Sitio Web: www.resguarda.com/laanonima
- E-mail: denuncias.laanonima@resguarda.com

Definiciones fundamentales y Manifiesto institucional

Política de Diversidad e Inclusión La Anónima

En línea con nuestro **Compromiso de Triple Impacto** y con los **Principios**⁴ que nos guían, velamos por convertirnos en un agente de cambio positivo en los ejes económico, social y ambiental. Por este motivo desde La Anónima promovemos el respeto y la buena convivencia como las bases para un entorno laboral diverso e inclusivo.

El **respeto** implica valorar a las personas que nos rodean, sus ideas y su forma de vivir, aun cuando sean distintas a las propias. Es fundamental tener presente que todas las personas formamos parte de la diversidad porque somos únicas e irrepetibles. Respetar la **diversidad** nos permite generar un mejor vínculo entre la Empresa y la Comunidad. Nos invita a la reflexión y a abrir nuestra mirada a otras realidades. Así como también, nos permite aprender y potenciar como equipos de trabajo nuestros resultados.

La **buena convivencia** consiste en aceptar las diferencias y tener la capacidad de comprender, reconocer y respetar a los demás. Es la que hace posible que podamos trabajar en conjunto valorando nuestras singularidades.

La **diversidad** se encuentra compuesta por todas las características que nos conforman como personas diferentes. Incluye tanto al género, sexo, edad, etnia, como a los valores, las creencias, las experiencias, las preferencias y los comportamientos.

La **inclusión** es poner en acción el respeto y la aceptación por la diversidad permitiendo que las personas encuentren en la Empresa un espacio para ser auténticas en su modo de ser, pensar, actuar y percibirse; generando de esta forma, un lugar de trabajo inclusivo.

Desde La Anónima invitamos a toda la comunidad a ser parte de este proceso de **transformación cultural**.

La Anónima se compromete a desarrollar acciones de formación y sensibilización con el objetivo de conformar una comunidad más diversa e inclusiva, así como también, a seguir difundiendo y facilitando el acceso entre sus colaboradores y colaboradoras a canales de denuncia seguros y confiables para utilizar frente a situaciones de violencia y discriminación laboral con el fin de prevenir, abordar y erradicar estos comportamientos.

⁴ Ver Principios de La Anónima
<https://anoni.ma/PRINCIPIOS>

Nuestro Manifiesto de Diversidad e Inclusión

La Anónima evoluciona y se potencia desde la diversidad por eso asumimos el compromiso de vivir esta política y velar por su cumplimiento.

NUESTRO MANIFIESTO DE

Diversidad e Inclusión

Somos un equipo que crece, se transforma y potencia en la diversidad. Un equipo que valora las diferentes historias y experiencias con la convicción que el aporte de cada persona nos permite alcanzar nuevos y mejores resultados.

Promovemos la inclusión y brindamos iguales oportunidades valorando el talento sin distinciones; porque creemos firmemente en una cultura organizacional basada en el respeto y la buena convivencia, dónde las opiniones e ideas sean respetadas y valoradas.

Asumimos el compromiso de vivir la diversidad como una decisión que nos involucra y convoca a todas las personas impactando positivamente en nuestra organización y sus comunidades.

Para que ello sea posible:



Creamos relaciones duraderas basadas en el respeto y la buena convivencia.



Llevamos adelante programas e iniciativas que nos permiten vivir plenamente la diversidad y acompañar los cambios socioculturales.



Nos comprometemos a eliminar barreras, estereotipos y creencias limitantes que impidan nuestro avance en materia de Diversidad e Inclusión.



Difundimos nuestros compromisos e invitamos a comprometerse a cada persona que los lea.

Evolucionamos estando cerca

 LA ANONIMA

diversidad e inclusión