

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

La diversidad, equidad e inclusión (DEI) son vitales para nuestra misión, visión y valores en Selotrans. Valoramos y nos enorgullece tener un equipo de trabajo diverso, un ambiente de trabajo inclusivo, libre de discriminación y basados en el respeto, fomentando la igualdad de oportunidades y el trato adecuado entre los equipos.

I. Alcance

Esta política se aplica a todos nuestros colaboradores, proveedores, clientes y socios. Se aplica a todas nuestras actividades, incluyendo (pero no limitado a) la contratación, selección, desarrollo de carrera, capacitación, promociones, eventos sociales, relaciones comerciales y reuniones de trabajo.

II. Política

A. No Discriminación:

Como organización no toleramos ni permitimos ningún tipo de discriminación en el lugar de trabajo, ya sea, por raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o expresión, nacionalidad, edad, discapacidad (física o mental), estado civil, paternidad/maternidad, o cualquier otro estado protegido por las leyes locales o nacionales.

B. Inclusividad:

Nos dedicamos a cultivar un ambiente inclusivo en el que todos los colaboradores se sientan valorados y respetados, independientemente de sus diferencias. Reconocemos las ventajas que aportan estas diferencias al lugar de trabajo y promovemos una cultura de inclusión donde se celebren todas las voces, experiencias y perspectivas.

III. Definiciones

A. Diversidad:

La presencia de personas con diferentes características que pueden ser de cualquier tipo, incluyendo:

1. Características Personales: Género, raza, etnia, nacionalidad, discapacidad (física o mental), orientación sexual, identidad de género, etc.
2. Experiencias: Educación, formación, antecedentes, etc.
3. Perspectivas: Puntos de vista, opiniones, valores, etc.

B. Equidad:

Creación de un entorno en el que todos los miembros de una organización tengan las mismas oportunidades de éxito. Esto significa que las barreras que pueden impedir que las personas alcancen su máximo potencial, como la discriminación o el sesgo, deben ser eliminadas o reducidas.

C. Inclusión: Creación de un entorno en el que todas las personas, independientemente de sus diferencias, se sientan bienvenidas, valoradas y que posean las mismas oportunidades de participación y contribución en la sociedad.

IV. Descripciones

Todos los colaboradores, clientes y socios de nuestra organización tienen un papel que desempeñar en la promoción y el apoyo a la diversidad, equidad e inclusión. Es deber de todos los miembros de la empresa dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la presente política, así como en los procedimientos y/o instructivos que de ella deriven.

La gerencia tiene, sin embargo, una responsabilidad particular de ser ejemplar y liderar en este sentido.

V. Responsabilidades Queremos desarrollar nuestra actividad proporcionando condiciones adecuadas para respetar y resguardar las diferencias individuales, por lo que nuestra empresa se compromete a trabajar continuamente para el logro de sus objetivos, mejorando constantemente en las siguientes materias:

- A.** Respetaremos en todos los aspectos de nuestras actividades corporativas a todas las personas, entendiéndose como sujetos dignos e iguales.
- B.** No actuaremos de manera tal que se pueda ofender la dignidad de ningún individuo o perjudicar a alguna raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o expresión, nacionalidad, edad, discapacidad (física o mental), estado civil, paternidad/maternidad, o cualquier otro estado protegido por las leyes locales o nacionales.
- C.** Promoveremos planes para desarrollar la cultura laboral diversa, equitativa e inclusiva que favorezca el respeto, la igualdad de oportunidades y el trato adecuado dentro y entre cada área de la organización.
- D.** Nos comprometemos a comportarnos de manera fiel no sólo a esta política, sino que también en materias de diversidad, equidad e inclusión que puedan estar comprendidas en nuestro Código de Ética, Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y Leyes vigentes.

- E. Los colaboradores que se encuentren en posiciones de liderazgo actuarán, como guía para el resto de los colaboradores respecto al entendimiento y puesta en práctica de esta política.

VI. Reclamos y Denuncia

Cualquier colaborador que sienta que ha sido discriminado en base a esta política, debe ponerse en contacto con la Gerencia Gestión Personas. Todos los reclamos o denuncias serán tratados con discreción y se investigarán de acuerdo con el principio de confidencialidad.

VII. Implementación y Revisión

Esta política se comunicará a todos los colaboradores y será parte de nuestra formación de inducción para nuevos colaboradores. La política será revisada anualmente para asegurar su relevancia y eficacia.

Benjamín Jarpa

Subgerente Comercial de Operaciones Logísticas