



**POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO
ACTUARIA CONSULTORES S.A.**

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO ACTUARIA CONSULTORES S.A.

ACTUARIA consciente de que el aporte de las mujeres en el mundo laboral en la actualidad es de enorme repercusión en la sociedad y en el mundo empresarial, se compromete a garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos o instancias de trabajo.

Es por ello que ha creído conveniente sentar los principios y lineamientos que servirán de marco para la implementación de sus políticas internas que estarán dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que laboren en la empresa.

En línea con nuestro compromiso de construir un entorno laboral inclusivo y equitativo, ACTUARIA integrará la transversalización del enfoque de género en sus objetivos empresariales y cultura organizacional. Esto implica fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como incorporar una filosofía institucional basada en valores y creencias que visibilicen nuestro compromiso con la igualdad y la no discriminación. Esta perspectiva será un pilar fundamental en todas las decisiones y acciones de la compañía, promoviendo un entorno de respeto e igualdad para todos los colaboradores.

El rol que cumple el sector corporativo en el logro de una verdadera igualdad de género en lo laboral es de suma importancia y es por esto que ACTUARIA ratifica su compromiso a través de las siguientes políticas:

I. MARCO REGULATORIO CORPORATIVO

Los documentos y políticas internas que forman parte del marco legal de la compañía tales como el Reglamento Interno, Código de Conducta Empresarial, Código de Buen Gobierno Corporativo, entre otros, estarán alineados de acuerdo a las políticas aquí enunciadas y propenderán a que se garantice la igualdad de género en todos los ámbitos del giro de negocio de ACTUARIA.

Todos quienes forman parte de ACTUARIA se comprometen a respetar el marco regulatorio corporativo y denunciar todo tipo de incumplimiento que de él se derive.

II. PROCESO DE RECLUTAMIENTO

ACTUARIA garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de que se evite cualquier tipo de discriminación a través de un proceso de reclutamiento y selección justo y equitativo que se desarrolle, sobre la base del mérito y en atención a los requisitos de competencias precisos en cada caso y para cada puesto de trabajo.



III. DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ACTUARIA se compromete a evitar cualquier tipo de discriminación, entendiéndose por tal toda distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades a las que puedan acceder el personal de la compañía. Se favorecerá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres calificados en los cuadros de sucesión, con potencial de promoción a posiciones de responsabilidad. Se promoverá que las mujeres accedan a todo tipo de trabajo y posición en la compañía, incluso en trabajos que históricamente no han sido considerados femeninos.

ACTUARIA considera que el desarrollo y formación profesional son aspectos esenciales en el ámbito de Recursos Humanos. Es por esta razón que ACTUARIA buscará que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a programas de desarrollo profesional y capacitación, que tengan como fin el de fortalecer las habilidades y conocimientos para tener un personal motivado y alineado con los objetivos de la empresa.

IV. REMUNERACIÓN

Se garantizará la aplicación efectiva del principio de igual remuneración respecto de cargos de igual jerarquía, erradicando así la existencia de diferencias salariales que pudieran presentarse por razones de género.

Esto incluye cualquier discriminación respecto de sueldos base, beneficios, incentivos, bonos u otros estímulos salariales.

Sin embargo, la variabilidad en la asignación de remuneraciones que asegure la no discriminación por género, estará fundada en criterios que correspondan a características de la persona, medibles, observables y objetivas como son: tiempo de servicio, calificaciones técnico profesionales, capacidades, responsabilidad, idoneidad, desempeño, experiencia y desarrollo.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL O SEXUAL Y VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

ACTUARIA articulará métodos eficaces de prevención e intervención ante el acoso sexual en el ámbito laboral, acoso laboral de orden sexista y violencia intrafamiliar, otorgando las debidas garantías de confidencialidad.

Se promoverá y facilitará la detección de prácticas ilegales y/o conductas inapropiadas mediante la comunicación abierta y el uso de los mecanismos formales establecidos en el Código de Conducta Empresarial.



Las denuncias relativas a acoso laboral o sexual y violencia intrafamiliar podrán realizarse a través del correo canaldenuncias@actuarial.com. Todas las denuncias serán tratadas con absoluta confidencialidad y serán analizadas de forma inmediata por el Comité de Ética, el cual estará conformado por la Alta Dirección de la compañía y Desarrollo Organizacional.

Cualquier denuncia relacionada con el incumplimiento de las disposiciones de la presente Política de Igualdad de Género, ya sea por parte de colaboradores, accionistas o directivos, será evaluada por el Comité de Ética. Este comité realizará las investigaciones correspondientes y determinará las acciones pertinentes, asegurando que sean coherentes con el Reglamento Interno de la empresa.

Adicionalmente, los colaboradores tienen la responsabilidad de adoptar todas las medidas razonables para prevenir cualquier violación a las disposiciones de esta Política de Igualdad de Género.

ACTUARIA implementará un protocolo específico para la atención de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral, garantizando que las posibles víctimas reciban un acompañamiento inmediato y confidencial. Este acompañamiento incluirá asesoramiento psicológico y legal por parte de profesionales designados, así como el seguimiento continuo de cada caso para garantizar una resolución justa y oportuna. Además, se establecerán canales de comunicación claros y accesibles para la denuncia de este tipo de conductas, reforzando un ambiente de trabajo seguro y libre de hostigamiento.

VI. MEDIDAS PARA EL CAMBIO CULTURAL

Se fomentará una cultura que asegure el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, impulsando un ambiente organizacional favorable a la diversidad de género. Se promoverá el cambio cultural para que exista una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres, modificando las conductas negativas en el lugar de trabajo para permitir que todo el personal pueda aportar el máximo de sus potencialidades expresando su identidad de género.

Se difundirán a todos los grupos de interés de ACTUARIA: accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, aliados estratégicos, clientes, entre otros, los compromisos adquiridos en materia de diversidad de género. ACTUARIA se compromete con otros actores sociales a promover políticas de buenas prácticas en materia de igualdad y de diversidad de género asegurando la presencia de las mujeres en diversos procesos de interacción, reconociendo su liderazgo.

VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El área de seguridad y salud ocupacional asegurará la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales. Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común con Desarrollo Organizacional para asegurar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.



Será una prioridad la evaluación de riesgos para la salud, con el fin de que las políticas y prácticas de prevención aporten respuestas al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

ACTUARIA se compromete a realizar evaluaciones periódicas de los riesgos identificados en el entorno laboral y a definir las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de todo el personal. Estas evaluaciones tendrán un énfasis especial en las actividades de riesgo que puedan afectar a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, implementando protocolos específicos para su protección. Asimismo, se adoptarán acciones preventivas y correctivas que promuevan un entorno laboral seguro e inclusivo para todos los colaboradores.

VIII. COMUNICACIÓN

ACTUARIA reconoce el papel fundamental de la comunicación para promover y consolidar la igualdad de género. Por ello, se adoptarán las siguientes medidas para garantizar que todos los mensajes y canales de comunicación refuercen los valores de igualdad y equidad.

Se desarrollará y adoptará un instructivo para la redacción de contenidos no sexistas, aplicable tanto a la comunicación interna como externa. Este instructivo incluirá directrices claras para evitar estereotipos de género y promover una representación equitativa de mujeres y hombres.

Se realizarán campañas de comunicación y sensibilización destinadas a transmitir valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas campañas se difundirán a través de todos los canales de comunicación corporativa, garantizando un alcance integral.

Se implementará un mecanismo de evaluación de los contenidos de comunicación, que asegure la incorporación de una perspectiva de género y evite cualquier mensaje discriminatorio o excluyente.

IV. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ACTUARIA se compromete a garantizar la igualdad de trato y valoración en la aplicación del sistema retributivo, asegurando que las personas que hagan uso de medidas de conciliación personal, laboral y familiar no sean desfavorecidas en ningún aspecto de su desarrollo profesional.

Asimismo, se llevará un registro actualizado de las medidas implementadas y de su impacto, promoviendo un entorno laboral que respalde el equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales de todos los colaboradores.



X. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para asegurar el progreso continuo en la implementación de la Política de Igualdad de Género, se establecerán indicadores claros que permitan medir los avances alcanzados. Estos indicadores incluirán, entre otros, la equidad en la contratación, la paridad salarial, la representación en posiciones de liderazgo y la satisfacción de los empleados con las medidas de igualdad. La política será revisada y actualizada de manera periódica, a fin de incorporar nuevas mejores prácticas, responder a los cambios en el entorno laboral y garantizar su efectividad a largo plazo.

XI. COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Comité de Igualdad de Género estará compuesto por miembros de diversas áreas de la organización, con representación equitativa de ambos géneros y de diferentes niveles jerárquicos.

El Comité de Igualdad de Género estará compuesto por:

- Representante de la Alta Dirección.
- Responsable de Desarrollo Organizacional.
- Tres (3) representantes de colaboradores.

Sus funciones incluirán la supervisión de la implementación de la política, la propuesta de iniciativas adicionales para promover la igualdad y la evaluación continua de las acciones en curso. Este Comité será clave para garantizar que las decisiones y estrategias adoptadas sean alineadas con los principios de igualdad de género y que se mantenga un enfoque inclusivo en todas las áreas de la organización.

XII. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La implementación de la Política de Igualdad de Género será objeto de informes periódicos que detallarán los avances y resultados obtenidos en la promoción de la igualdad que estarán disponibles para todos los colaboradores y partes interesadas, asegurando la transparencia en el proceso. Además, se fomentará la participación activa de los colaboradores y otros actores relevantes, quienes podrán ofrecer sus comentarios y contribuir al seguimiento y evaluación de la política, garantizando así un compromiso colectivo con la igualdad de género.

El presente documento deberá ser entregado a todos los miembros que forman parte de ACTUARIA y a aquellas personas que comienzan a laborar en la compañía. Todo el personal declara haber leído y entendido dicho documento y se compromete a respetar el contenido que en éste se plasma.

Este documento fue originalmente elaborado y aprobado el 28 de marzo de 2017, y ha sido revisado y actualizado el 31 de diciembre, conforme a las políticas internas de ACTUARIA.





QUITO: Av. Orellana E9-195 y Av. 6 de Diciembre, Edif. Alisal de Orellana, Of. 804.

GUAYAQUIL: Av. José Santiago Castillo y Av. Francisco de Orellana, Edif. Millenium, Of. 1107.



www.actuaria.com



+593 9 7 913 3351



+593 2 392 3400



info@actuaria.com

