

1 OBJETIVO

La presente política tiene por objetivo general definir los lineamientos y acciones básicas para alcanzar la transversalización de la perspectiva de género y el respeto a la diversidad en materia de igualdad de oportunidades y erradicación de la violencia laboral, en todos los ámbitos donde Acerbrag desarrolle sus actividades.

Para ello se propone los siguientes objetivos específicos:

1. Liderazgo y estrategia:

- Impulsar una cultura organizacional inclusiva en Acerbrag, en la que un valor fundamental sea promover la diversidad entre su personal y la equidad de oportunidades laborales.
- Fortalecer el compromiso de Acerbrag hacia la transversalidad de la perspectiva de género.
- Garantizar una comunicación adecuada con perspectiva de género, diversidad e inclusión en todos los niveles
- Promover la formación permanente en todo el personal de Acerbrag en perspectiva de género, diversidad e inclusión.

2. Lugar de Trabajo

- Promover un ambiente diversificado y de inclusión, que valore la innovación.
- Propiciar un ambiente de trabajo justo y con oportunidades de crecimiento profesional para todas las personas de manera equitativa.
- Prevenir, identificar y erradicar situaciones de discriminación, acoso sexual, laboral y de violencia en el ámbito de trabajo.
- Promover el trato respetuoso, justo y equitativo, garantizando la equidad de género, el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Garantizar a todo el personal el derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación por razones de género, edad, religión, origen étnico o nacionalidad y discapacidad.
- Promover y facilitar la conciliación entre vida personal y laboral para todo el personal.

3. Mercados:

- Promover una comunicación inclusiva y no sexista, tanto hacia el interior como al exterior de la empresa.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género entre empresas contratistas.

4. Comunidad:

- Incorporar la perspectiva de género en las relaciones con la comunidad.
- Promover una comunicación inclusiva y no sexista, tanto hacia el interior como al exterior de la empresa.

2 ALCANCE

Esta Política se aplica a todos los Colaboradores y Colaboradoras de Acerbrag, quienes tienen la responsabilidad de comprender y cumplir esta Política en todo momento. La Alta Dirección asume el compromiso personal de cumplimiento de esta Política.

3 DEFINICIÓN

Se presentan las definiciones de términos y conceptos que acompañan a esta Política en su implementación:

Alta Dirección: son las personas o grupos de personas que dirigen y controlan Acerbrag al más alto nivel.

Colaborador o Colaboradora: aquellas personas que trabajan en Acerbrag, cualquiera sea su cargo, función o nivel dentro de la organización.

Diversidad: Conjunto amplio de manifestaciones de identidad de las personas humanas dentro de una organización. Se refiere a la variedad de representaciones de culturas, religiones, aspectos y capacidades físicas, idiomas, géneros, sexualidades, edades, etc. que pueden presentarse en un contexto específico a partir de sus integrantes.

Inclusión: Refiere a la realización de actividades a favor de generar y asegurar igualdad de oportunidades y/o condiciones a personas que pueden ser sujeto de discriminación por motivos tales como su identidad de género, orientación sexual, sexo, edad, religión, estado civil, raza, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, posición económica, condición social o caracteres físicos, entre otros. El concepto permite identificar y reflexionar sobre cómo revertir la invisibilización, naturalización, discriminación y/o exclusión de las personas dentro de la organización que por su identidad se ubican en una posición de mayor desigualdad y exposición a la violencia.

Perspectiva de género: Es el enfoque que nos permite comprender las relaciones humanas, basado en que no hay identidades o roles de género universales sino modelos predominantes. Así, esta perspectiva hace referencia a un conjunto de marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de programas que implican: reconocer las desigualdades de oportunidades, los actos discriminatorios y violentos hacia grupos subalternos sea que se manifieste entre géneros así como intra género, como por ejemplo, mujeres, sexualidades disidentes y masculinidades no hegemónicas. Tales conductas pueden estar presentes en cualquier persona de manera consciente e inconsciente (independientemente de su identidad sexual y de género).

Violencia laboral: Según la Oficina de Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Producción y Trabajo –Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación (“OAVL”), es: “toda

acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

4 DIRECTRICES Y PREMISAS

4.1 Principios de Acerbrag

Siguiendo los principios y directrices de comportamiento plasmados en el Código de Conducta y políticas de Acerbrag; así como también la normativa vigente, esta política se estructura en torno a las siguientes premisas básicas:

- Acerbrag se compromete en promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos en donde desarrolla sus actividades, sea interna como externamente.
- Acerbrag cree que respetar y promover la diversidad aporta a la equidad y la igualdad de oportunidades entre las personas, así como también mejora el desarrollo y rendimiento de la empresa y la vinculación con la comunidad de su entorno al incorporar multiplicidad de criterios, análisis y experiencias.
- Acerbrag se compromete a realizar los esfuerzos correspondientes y arbitrar los mecanismos para promover la equidad y la participación activa de las minorías, existentes en la organización, en todos los puestos de trabajo.
- Acerbrag rechaza cualquier forma de discriminación sea por sexo, género, cultura, etnia, nacionalidad, religión, características físicas, puesto de trabajo y/o cualquier otra forma de valoración negativa, prejuiciosa, estereotipada y/o violenta hacia las personas que se vinculan con la empresa.
- Acerbrag hace explícita la tolerancia cero ante todas las formas de violencia y abuso en el trabajo. Entendiendo como espacio de trabajo, no solo el espacio físico, sino las herramientas de comunicación virtuales (mensajes por celular, radio, teleconferencias, etc.) e incluso los viajes de negocios y/o espacios de relacionamiento con clientes por fuera de espacios físicos de Acerbrag.
- Acerbrag se compromete a garantizar espacios de trabajo adecuados para la salud y seguridad de su personal en todas sus dimensiones: física, psíquica, emocional y social.

4.2 Marco Normativo Vigente

El cumplimiento de esta Política asume la debida diligencia de Acerbrag en el cumplimiento de los siguientes derechos humanos plasmados por legislación y directrices vigentes al momento de su publicación:

Textos normativos internacionales que vedan la discriminación y la exclusión: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 2º), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 7º); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 26) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 25).

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuanto a la adopción de perspectiva de género y reducción de brechas:

- Nº 100: sobre igualdad de remuneración (1951)
- Nº 111: sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)
- Nº 156: sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- Nº 183: sobre la protección de la maternidad (2000)
- Nº 190: sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2019)

Legislación Nacional vigente en Argentina que protegen contra el acoso y la violencia en general, y la ejercida hacia las mujeres, niñas y niños en particular:

- La Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional incorporados a la Carta Magna en virtud del Art. 75 inc. 22.
- Leyes Nacionales: Nº 23.179 -vigencia de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer" aprobada por Resolución Nº 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas; Nº 23.592 –Actos Discriminatorios; Nº24.632 -ratificación de la Convención de Belém do Pará “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”; Nº 26.485 -de Protección Integral a las Mujeres, Decreto PEN 1011/2010 reglamentario de la ley 26.485; Nº26.743 -Identidad de Género; Nº27.580 - ratifica Convenio 190 de OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Código Penal (art. 119) penalización a la persona que abuse sexualmente de una persona menor de trece (13) años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción.

4.3 Comité de Género, Diversidad e Inclusión para la Implementación de la Perspectiva de Género, Diversidad e Igualdad de Oportunidades

El Comité de Género, Diversidad e Inclusión (el Comité), es un espacio de soporte y consulta de la Gerencia de Asuntos Jurídicos y Compliance para garantizar la efectiva implementación de la política, sus planes y acciones asociadas en todos los ámbitos donde Acerbrag desarrolla sus actividades.

La participación de diversas áreas de Acerbrag en la implementación de la Política es una estrategia para buscar su flexibilidad y que pueda adaptarse a las necesidades cambiantes. Se aspira a que el Comité se constituya en un espacio de consulta, participación, cooperación y diálogo.

Al mismo tiempo, el Comité es una herramienta que contribuye a favorecer el cumplimiento y el resguardo de las normas, pautas y principios reconocidos en el ámbito nacional e internacional con perspectiva de género que regulan y orientan a ejercer debida diligencia de acuerdo con la magnitud de la empresa sobre los derechos humanos, con especial énfasis en la perspectiva de género.

El cumplimiento de los objetivos y sus funciones deberán estar acordes con la Guía de funcionamiento del Comité (elaborada como documento orientativo sobre su

constitución, conformación, periodicidad de reuniones entre otros aspectos fundamentales).

Tendrá como objetivos:

- a) Garantizar la transversalidad de la perspectiva de género, diversidad e igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.
- b) Asegurar el abordaje integral de la violencia por razones de género, con intervención de sectores involucrados y órganos y/o consultorías especializadas, para atención integral, protección, sanción y erradicación.
- c) Propender la remoción de patrones culturales que naturalizan la desigualdad entre géneros.
- d) Proponer acciones con perspectiva de género para reducción de la desigualdad.
- e) Garantizar acceso y permanencia en el trabajo en condiciones igualitarias, sin distinciones de género.
- f) Promover la autonomía en la toma de decisiones de la mujer, en todo su ciclo de vida, respetando la diversidad.

Entre sus funciones se encuentra:

- a) Brindar soporte y ser órgano consultivo de la DAJ para la definición e implementación de planes y acciones para implementar la política.
- b) Participar en la definición e implementación de mecanismos formales de medición, transparencia y evaluación sobre el avance y los resultados de la estrategia adoptada.
- c) Participar en la generación de dispositivos y materiales de comunicación de la política y sus acciones.
- d) Ser órgano consultivo para la evaluación y atención de problemáticas y/o temáticas específicas que puedan surgir durante la transformación organizacional.

5 RESPONSABILIDADES

5.1 Alta Dirección

- Asegurar el cumplimiento de la Política en la empresa.
- Promover su actualización y mejora.
- Proveer los recursos para garantizar su efectiva aplicación.

5.2 Dirección de Asuntos Jurídicos y Relaciones Institucionales (DAJ)

- Mantener actualizada la Política, considerando los emergentes que surjan y los requerimientos que puedan tener lugar durante el proceso de transformación organizacional.
- Comunicar y dar a conocer la Política internamente a los colaboradores y colaboradoras así como también promover su comunicación externa.
- Garantizar el fiel cumplimiento de los derechos y obligaciones que se desprenden de esta política como de las Normas Legales que regulan el tema.
- Promover la creación del Comité que establece esta Política y coordinar su trabajo.
- Diseñar e implementar el Plan Anual de la Política de Género, Diversidad e Inclusión.
- Garantizar que se asignen recursos para la implementación del Plan Anual.

- Monitorear y evaluar las acciones desarrolladas en el marco del Plan Anual.
- Garantizar los mecanismos para mantener actualizado el diagnóstico de situación (o los componentes que así lo requieran).
- Establecer instancias consultivas con trabajadores/as de la organización sobre temas puntuales que involucren a la perspectiva de género en su lugar de trabajo.

5.3 Dirección de Desarrollo Humano Organizacional (DHO)

- Garantizar que las políticas actuales de DHO estén alineadas a los objetivos, funciones y principios de la presente política.
- Garantizar y promover que los procesos de DHO se ajusten y potencien a la presente política.
- Participar activamente junto a la DAJ en todas las acciones que se desprendan de la presente política, y de los respectivos planes de acción.
- Dar amplia difusión y comunicación interna de la presente Política, por medio de todos los canales que disponga, como asimismo disponer de conocimiento y de formal aceptación de conformidad por parte del personal de Acerbrag.

5.4 Comité de Conducta

- Liderar la investigación de las denuncias de conductas de acoso, así como de las otras formas de violencia enunciadas en esta política.

5.5 Colaboradores/as:

- Mantener un ambiente de respeto; actuando de manera respetuosa y profesional con las demás personas.
- Valorar las diferencias individuales.
- Promover el cumplimiento de esta Política
- Colaborar en la prevención de situaciones de acoso y discriminación en su lugar de trabajo.
- Reportar, tan pronto como sea posible, cualquier conducta o situación que se considere como acoso o discriminación; incluso si dicha conducta no está dirigida hacia uno/a mismo/a.

5.6 Comité de Género, Diversidad e Inclusión:

- Funcionar como un espacio activo de consulta, participación, cooperación y diálogo; para el debido abordaje de las respectivas cuestiones de perspectiva de género, diversidad e inclusión a ser consideradas.
- Brindar soporte y ser un órgano de consulta constante, a/de la Gerencia de Asuntos Jurídicos y Compliance para garantizar la efectiva implementación de la política, sus planes y acciones asociadas en todos los ámbitos donde Acerbrag desarrolla sus actividades.
- Reunirse regularmente conforme su Guía de Funcionamiento.
- Valorar las diferencias individuales.
- Promover el cumplimiento de esta Política
- Colaborar en la prevención de situaciones de acoso y discriminación en su lugar de trabajo

- Reportar, tan pronto como sea posible, cualquier conducta o situación que se considere como acoso o discriminación; incluso si dicha conducta no está dirigida hacia uno/a mismo/a.

6 INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

N/A

7 RIESGOS DEL NEGOCIO ASOCIADO

Los riesgos del negocio asociados a esta Política son reputacionales (pérdida de capital financiero y social) por el incumplimiento de la normativa legal laboral Argentina, asociados a descuidar la salud y los derechos humanos fundamentales por actos discriminatorios y violentos en el lugar de trabajo.