



NOMBRE DE LA POLÍTICA:	Política de Respeto, Inclusión y Diversidad
ID DE REFERENCIA:	GL-HUM-1216
ASUNTO:	Finning está comprometida con formar equipos seguros, talentosos e inclusivos, donde se respeten y valoren las diversas perspectivas.
REGION:	Global – Todas las Regiones
PROPIETARIO:	Director de Recursos Humanos Chief Human Resources Officer (CHRO)
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de diciembre de 2020
FECHA DE PRÓXIMA REVISIÓN:	Una vez cada 3 años o más a menudo, según sea necesario.



DESCRIPCIÓN GENERAL:

Finning está comprometida con formar equipos seguros, talentosos e inclusivos, donde se respeten y valoren las diversas perspectivas. La inclusión de la diversidad desarrolla el talento, promueve el mejor rendimiento y aumenta la innovación. Como testimonio de nuestros valores, en 2020, Finning firmó un compromiso adoptando una postura contra el racismo. Acorde con este compromiso y nuestros valores, el objetivo de la presente Política es establecer que esperamos que nuestros empleados y otros con quienes trabajamos, demuestren comportamientos respetuosos e inclusivos en el lugar de trabajo; y que nuestros líderes lideren de forma inclusiva. Alentamos y apoyamos a los empleados para que intervengan o informen si observan comportamientos que perjudican nuestro progreso. También reconocemos que los grupos que cuentan con escasa representación y/o marginados pueden estar expuestos a un riesgo más alto de comportamientos excluyentes y barreras sistemáticas; y nos proponemos empoderar a nuestros empleados para identificar y resolver o informar sobre las barreras a la inclusión que puedan aparecer en nuestra cultura, espacios de trabajo físicos o digitales, a fin de crear de forma más sistemática una experiencia positiva para los empleados en Finning.

Somos conscientes de que cada empleado está transitando su propio camino de aprendizaje personal. Finning se compromete a facilitar la capacitación y el diálogo para fomentar la capacidad profesional en el área de la diversidad, la igualdad y la inclusión.

A efectos de promover una cultura inclusiva y proteger la seguridad física y psicológica de los sus empleados, Finning se compromete a garantizar que todos los empleados reciban un trato digno y respetuoso en un ambiente laboral seguro, libre de Discriminación, Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo.

La presente Política es aplicable a todos los empleados, directores y funcionarios de Finning. Esperamos también que nuestros contratistas y todos aquellos que eligen hacer negocios con Finning muestren comportamientos consistentes con los objetivos de esta Política.

CUMPLIMIENTO:

El incumplimiento de la presente Política puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, las que podrán incluir la finalización de la relación laboral.

DEFINICIONES:

1. **“Denuncia”** toda denuncia verbal o escrita de Acoso o Violencia en el Lugar de Trabajo realizada por un Denunciante;
2. **“Denunciante”** toda persona que siente, sea subjetiva u objetivamente, que ella, él o ellos ha (n) sido afectada (s) por Acoso; ya sea directamente (como objeto del Acoso) o indirectamente (como espectador siendo testigo del Acoso);
3. **“Discriminación”** cualquier comportamiento u omisión intencional o no intencional, que dé lugar a que una persona o grupo de personas reciba un trato distinto en base a sus características personales sin que exista justificación legal. Como ejemplo de esas características personales podemos citar, entre otros: raza, color, ascendencia, lugar de



origen, creencia política, religión o creencias religiosas, estado civil, situación familiar, discapacidad física o mental, sexo, embarazo o enfermedad relacionada con el embarazo, orientación sexual, edad, identidad o expresión de género, condena por un delito no relacionado, fuente de ingresos;

4. **“Acoso Discriminatorio”** hace referencia al Acoso basado en la Discriminación;
5. **“Diversidad”** el estado o hecho de ser diverso y que comprende atributos dentro de un grupo de personas tales como identidad de género, identidad cultural, raza, país o etnia de origen, religión, edad, orientación sexual, estado civil o situación familiar, capacidad física o mental; así como nivel directivo, puesto de trabajo, región geográfica y estilos de aprendizaje. Hace referencia también a las diferentes perspectivas, ideas y formas de trabajar para fomentar la innovación y el desempeño;
6. **“Finning”** Finning International Inc., incluyendo sus entidades vinculadas (siendo aquellas entidades en las que Finning controla o es propietaria, directa o indirectamente, de más del 50% de sus acciones en circulación);
7. **“Acoso”** hace referencia a la existencia de uno o más de las siguientes situaciones: Acoso Discriminatorio, Acoso Sicológico, Intimidación o Acoso Sexual; e implica cualquier comentario, comportamiento, acción o conducta que degrada, humilla o avergüenza a una persona y se sabe o debería saber razonablemente que es objetable, ofensivo e inoportuno. El acoso puede constatarse en un incidente o mediante una serie de incidentes separados o patrones de comportamiento. La intención no es relevante para determinar si el acoso se manifiesta en un caso determinado. El ejercicio de alguna discrecionalidad gerencial que pueda generar estrés, incomodidad o molestia a una persona no significa acoso; esto incluye, entre otros: el derecho de los gerentes de asignar tareas legítimas pero no deseadas, implementar cambios organizacionales, supervisar la asistencia de los empleados y gestionar el ausentismo, realizar evaluaciones de desempeño, gestionar el bajo rendimiento, imponer y hacer cumplir plazos o llevar a cabo otras funciones de gestión;
8. **“Inclusión”** o **“Inclusivo”** la postura de acoger, valorar y proteger las diferencias de las personas que pueden estar en mayor riesgo de exclusión;
9. **“Política”** la presente Política de Respeto, Inclusión y Diversidad;
10. **“Acoso Sicológico”** o **“Intimidación”** cualquier otra forma de Acoso que no esté incluida en las definiciones de Acoso Discriminatorio o Acoso Sexual. Algunos ejemplos de Acoso Sicológico o Intimidación incluyen, entre otros:
 - Molestar a una persona frente a otras o en privado;
 - Bromas pesadas que generen incomodidad, ofendan, avergüencen o insulten;
 - Comportamiento paternalista o condescendiente;
 - Crítica no constructiva realizada de modo que intimide, socave la confianza o implique incompetencia;
 - Gritar o utilizar lenguaje abusivo o grosero y/o comportamientos intimidantes, incluyendo gestos y comentarios;
 - Realizar comentarios groseros, despectivos u ofensivos sobre una persona, por correo electrónico o en redes sociales;



- Sabotear el trabajo de una persona;
 - Abusar del poder, autoridad o cargo;
 - Invitaciones, solicitudes u otras actividades no deseadas, sean directas o indirectas;
 - Contacto físico innecesario o no deseado, como: abrazar, tocar, acariciar, pellizcar o golpear;
 - Divulgar rumores malintencionados, chusmear acerca de o dañar la reputación de una persona;
 - Aislar o excluir a una persona de las demás;
 - Amenazas al empleo o situación educativa, la persona o la propiedad de un individuo;
 - Prácticas de iniciación humillantes u otras prácticas de iniciación; y
 - Realizar denuncias malintencionadas o abusivas sobre una persona;
11. **“Respetuoso”** mostrar consideración por los derechos y sentimientos de los otros, tratar a los demás con cortesía y tener disposición para incluirlos con el fin de garantizar un lugar de trabajo seguro y profesional;
12. **“Demandado”** persona acusada de Acoso;
13. **“Acoso Sexual”** acoso relacionado con el sexo de una persona, su orientación sexual, identidad o expresión de género; es de naturaleza sexual y/o implica realizar una solicitud o avance de carácter sexual. Algunos ejemplos de Acoso Sexual incluyen, entre otros: avances no deseados, insinuaciones, coqueteos, bromas o proposiciones de naturaleza sexual, proposiciones indecentes de favores sexuales, ya sean sutiles o abiertas; palabras, imágenes u otro material de carácter sexual; conducta de naturaleza sexual incluyendo: mirada lasciva, pellizcar, tocar; realizar comentarios sobre la apariencia o el cuerpo de otra persona, destrezas o deficiencias sexuales; y mostrar objetos, imágenes o fotografías sexualmente sugerentes;
14. **“Lugar de Trabajo”** incluye todas las instalaciones de Finning propias o arrendadas, o cualquier otra ubicación que tengan implicaciones o consecuencias relacionadas con el trabajo, incluyendo sin limitación: entornos externos relacionados con el trabajo como conferencias, reuniones, capacitaciones, sitios o instalaciones de clientes, proveedores o de otro tipo, y eventos sociales relacionados con el negocio;
15. **“Violencia en el Lugar de Trabajo”** la amenaza o ejercicio de fuerza física o el intento de utilizar fuerza física por parte de una persona contra otra en el Lugar de Trabajo que provoque o pueda provocar lesiones físicas; así como también cualquier conducta que amenace la seguridad de una persona incluyendo portar cualquier tipo de arma al Lugar de Trabajo, entre otros.

EXCEPCIONES:

No se permiten excepciones a esta Política.



DETALLES DE LA POLÍTICA:

- 1. Lugar de Trabajo Respetuoso, Inclusivo y Diverso.** Todas las personas empleadas por Finning o que realicen negocios con Finning deberán comportarse en todo momento de manera Respetuosa e Inclusiva, a efectos de promover un Lugar de Trabajo que sea seguro, que apoye la diversidad y que esté libre de Acoso y Violencia.
- 2. Barreras a la Inclusión.** Todos los empleados están facultados para identificar y plantear las posibles barreras a la inclusión a efectos de que Finning pueda trabajar en equipo para eliminar dichas barreras para las personas con menor representación o marginadas.
- 3. Responsabilidad de los Gerentes.** Los gerentes tienen la responsabilidad de dar el ejemplo en el cumplimiento de la presente Política.
- 4. Resolución de Denuncias.** Cualquier empleado puede presentar una Denuncia conforme a la presente Política. Toda Denuncia está sujeta a resolución de acuerdo con el siguiente proceso de resolución de Denuncias:
 - a. Resolución Informal.** Un Denunciante puede optar por tratar directamente con un Demandado e indicar que el comportamiento del Demandado es o puede percibirse como Acoso o Violencia en Lugar de Trabajo, y solicitar que el Demandado suspenda ese comportamiento de inmediato. Si el Denunciado está de acuerdo la Denuncia está resuelta. Si el Denunciado no está de acuerdo o no responde, o si al Denunciante le incomoda abordar directamente al Denunciado; el Denunciante puede optar por hablar con su gerente u otro gerente, o un representante de recursos humanos para solicitar ayuda para abordar directamente al Denunciado a efectos de resolver la Denuncia.
 - b. Denuncia Formal.** Si un Denunciante no opta por la resolución informal de su (s) Denuncia (s) o si la Denuncia no es resuelta por medios informales, entonces el Denunciante puede presentar la Denuncia a su gerente, a otro gerente o a un representante de recursos humanos. Como alternativa, el Denunciante puede realizar la Denuncia a través del sitio web de ética y cumplimiento de Finning o la línea de ayuda conforme al Código de Ética y a la Política de Denuncias de Finning.
 - c. Investigación Formal.** Si se realiza una Denuncia Formal, ésta debe investigarse de la misma manera que una violación al Código de Conducta de Finning.
- 5. Represalia.** Todas las Denuncias estarán protegidas por la Política de Denuncias de Finning, que permite a los empleados resolver los problemas sin temor a las represalias.
- 6. Denuncias Frívolas, Falsas y de Mala Fe.** La presentación de Denuncias que sean frívolas, falsas o realizadas de mala fe tienen un efecto perjudicial en el Lugar de Trabajo y socavan el espíritu y objeto de esta Política. En consecuencia, el abuso a la presente Política al realizar este tipo de Denuncia será considerado como una falta grave por la cual se pueden imponer medidas disciplinarias adecuadas.

REFERENCIAS

- Código de Conducta
- Política de Denuncias