

POLÍTICAS PARA LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSION (DEI)

Política Corporativa

Aprobada por el Consejo de Administración de Amper S.A. en su reunión
del 31 de enero de 2025

INDICE

- 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 2. DEFINICIONES**
- 3. BÁSICOS DE LAS POLÍTICAS DEI EN AMPER**
- 4. DIVERSIDAD: PRINCIPIOS, PRÁCTICA Y OBJETIVOS**
- 5. EQUIDAD: PRINCIPIOS, PRÁCTICA Y OBJETIVOS**
- 6. INCLUSIÓN: PRINCIPIOS, PRÁCTICA Y OBJETIVOS**
- 7. LOS 8 COMPROMISOS DEI DE AMPER**

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACION

En Amper, nos comprometemos a promover y garantizar un entorno de trabajo diverso, equitativo e inclusivo (DEI), donde todas las personas, independientemente de su género, raza, orientación sexual, religión, capacidades, edad o cualquier otra característica personal, puedan desarrollarse personal y profesionalmente, contribuir al proyecto empresarial y ser tratadas con el máximo respeto. Estamos convencidos que una fuerza laboral diversa y bajo una gestión equitativa genera ideas innovadoras y fortalece nuestro desempeño empresarial, lo que nos permite ofrecer soluciones más completas y valiosas para nuestros clientes y comunidades.

La presente Política es de aplicación en Grupo Amper y todas sus filiales y para todas las personas trabajadoras, miembros del Comité de Dirección y miembros del Consejo de Administración de Grupo Amper, que tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en la presente Política en su trabajo diario, así como de inspirarse en ella en sus relaciones con el resto de grupos de interés, todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que Amper es miembro, y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en estos ámbitos.

En Amper, entendemos que la diversidad, equidad e inclusión no son sólo un objetivo ético, sino también una ventaja competitiva. Promover una cultura DEI es un proceso continuo que requiere compromiso e impulso en todos los niveles de la organización. Estamos convencidos de que, al integrar estos valores en todos los aspectos de nuestro desempeño como empresa, crearemos un entorno más innovador, justo y humano para todos.

2. DEFINICIONES

Diversidad

La diversidad en Amper se entiende como un valor fundamental que reconoce, respeta y celebra las diferencias individuales entre personas, promoviendo entornos donde todas las perspectivas, experiencias y talentos sean valorados por igual.

Fomentamos un entorno en el que se valora y respeta la diferencia individual. Promovemos la participación de personas de diversas edades, géneros, razas, etnias, orientaciones sexuales, capacidades y antecedentes culturales, entre otros aspectos.

La diversidad no solo abarca aspectos visibles como el género, la edad, la etnia o la discapacidad, sino también las dimensiones menos tangibles, como la orientación sexual, las creencias religiosas, las ideas y las experiencias vitales.

Equidad

La equidad en Amper se define como el compromiso de garantizar que todas las personas dentro de la organización tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos, considerando y abordando las diferencias individuales para que cada colaborador pueda alcanzar su máximo potencial.

Nos comprometemos a proporcionar a todas las personas trabajadoras las mismas oportunidades para el desarrollo profesional, el reconocimiento y la recompensa. Esto implica eliminar cualquier forma de discriminación y promover una remuneración justa y competitiva, basada en el mérito y no en factores ajenos al desempeño laboral.

Este enfoque va más allá de la igualdad, reconociendo que las personas tienen puntos de partida, contextos y necesidades diferentes. La equidad busca crear un entorno justo, donde esas diferencias sean consideradas para eliminar barreras y asegurar que el éxito no esté condicionado por factores fuera del control de los individuos.

Inclusión

La inclusión en Amper se define como la creación de un entorno laboral donde todas las personas, independientemente de sus características individuales o contextos personales, se sientan valoradas, respetadas y respaldadas para contribuir plenamente al éxito de la organización.

La inclusión implica no solo aceptar las diferencias, sino integrarlas activamente como parte esencial de la cultura organizacional, promoviendo la participación equitativa de todas las personas trabajadoras en las decisiones, procesos y dinámicas de la empresa.

Promovemos un ambiente de trabajo inclusivo en el que todos los miembros de la organización se sientan respetados, valorados y apoyados. Aseguramos que las decisiones empresariales, las políticas y los procesos sean accesibles para todas las personas, y que todos los colaboradores se sientan parte integral del equipo, sin importar su origen o características personales.

3. BÁSICOS DE LAS POLÍTICAS DEI EN AMPER

- **Compromiso con la Igualdad de Oportunidades:**
 - Garantizar un entorno laboral donde todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo, formación y desarrollo profesional, independientemente de género, raza, etnia, orientación sexual, religión, edad, discapacidad u otra condición personal o social.
- **Cultura de Inclusión:**
 - Fomentar una cultura organizacional que valore y respete las diferencias individuales, asegurando que cada colaborador se sienta escuchado, valorado y parte del equipo.
- **Transparencia y Responsabilidad:**
 - Definir y comunicar claramente los objetivos de DEI, midiendo los avances de manera transparente y asumiendo la responsabilidad de su implementación y resultados.

- **Promoción del Talento Diverso:**
 - Identificar, atraer y desarrollar talento diverso para asegurar equipos multidisciplinarios, creativos y representativos de la sociedad.
- **Liderazgo Inclusivo:**
 - Capacitar a los líderes para que adopten prácticas inclusivas, tomen decisiones equitativas y actúen como modelos a seguir en la promoción de la diversidad.
- **Acción contra la Discriminación:**
 - Establecer políticas y mecanismos claros para prevenir, identificar y abordar cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión dentro de la organización.
- **Equidad en la Remuneración y el Desarrollo:**
 - Garantizar la equidad en los sistemas de remuneración y las oportunidades de crecimiento profesional, reduciendo y tratando de eliminar cualquier tipo de brecha salarial o barrera que impida el desarrollo profesional.
- **Fomento de Redes y Grupos de Afinidad:**
 - Crear y apoyar redes internas o grupos de afinidad para promover el diálogo y el apoyo mutuo entre personas con intereses y experiencias comunes.
- **Educación y Sensibilización:**
 - Diseñar programas continuos de formación en DEI para todas las personas trabajadoras, que promuevan un entorno respetuoso para todos. Se incluirán acciones formativas sobre diversidad, equidad e inclusión dentro de los planes de formación, tales como, formación en sesgos inconscientes, manejo de la diversidad cultural, etc. Estas iniciativas se complementarán con talleres dirigidos a una mayor sensibilización de los contenidos de DEI y en la promoción de acciones solidarias con diferentes comunidades y colectivos.
- **Colaboración con la Comunidad:**
 - Extender las prácticas de DEI más allá de la organización, colaborando con socios, clientes y comunidades locales para generar un impacto positivo en la sociedad.
- **Medición y Mejora Continua:**
 - Realizar evaluaciones periódicas para diagnosticar las áreas de riesgo y oportunidades y con ello medir el impacto de las políticas de DEI, identificando áreas de mejora y adaptándose a las necesidades cambiantes de las personas trabajadoras y la sociedad. Contar con herramientas que faciliten el diagnóstico permitirá medir la efectividad de los planes de acción implementados

4. DIVERSIDAD

Principios específicos de la Diversidad en Amper

1. Reconocimiento de las Diferencias

- Aceptar que cada persona aporta una perspectiva única que enriquece el entorno laboral y contribuye al éxito colectivo.

2. Inclusión Activa

- Transformar la diversidad en una fortaleza mediante la creación de un espacio donde todas las personas trabajadoras se sientan valoradas y escuchadas.

3. Foco en la Equidad

- Promover un acceso equitativo a oportunidades para asegurar que las diferencias no se conviertan en barreras para el desarrollo profesional.

4. Diversidad como Motor de Innovación

- Aprovechar la variedad de perspectivas y experiencias para fomentar la creatividad, resolver problemas y liderar en un mercado global.

Diversidad en la Práctica: Acciones e Iniciativas

1. Programas de Representación Diversa

- Aumentar la representación de grupos subrepresentados en todos los niveles de la organización, con énfasis en posiciones de liderazgo.

2. Educación y Sensibilización

- Diseñar campañas y talleres para educar a las personas trabajadoras sobre los beneficios de la diversidad y cómo cada persona puede contribuir a un entorno inclusivo.

3. Grupos de Afinidad y Redes Internas

- Crear comunidades dentro de Amper donde personas trabajadoras con intereses o experiencias compartidas puedan colaborar y brindar apoyo mutuo.

4. Alianzas Estratégicas

- Colaborar con organizaciones externas que promuevan la diversidad, para aprender y compartir las mejores prácticas.

Objetivos de la Diversidad en Amper

- ✓ **Mejor desempeño organizacional:** Equipos diversos tienden a ser más innovadores y tomar decisiones más acertadas.
- ✓ **Atractivo como empleador:** Ser reconocida como una empresa que valora la diversidad mejora la capacidad de atraer talento.
- ✓ **Fortalecimiento de la reputación:** Amper refuerza su imagen como una compañía comprometida con la responsabilidad social y empresarial.

5. EQUIDAD

Principios específicos de la Equidad en Amper

1. Reconocimiento de las Necesidades Individuales

- Identificar y abordar las desigualdades estructurales o culturales que puedan afectar a ciertos grupos o personas dentro de la organización.

2. Acceso Equitativo a Recursos y Oportunidades

- Adaptar las políticas, programas y herramientas para garantizar que todas las personas trabajadoras, independientemente de sus circunstancias, tengan las mismas posibilidades de éxito.

3. Eliminación de Brechas

- Realizar análisis periódicos para identificar y corregir diferencias en aspectos clave como la remuneración, el acceso a formación y el desarrollo profesional.

4. Evaluación y Mejora Continua

- Establecer métricas claras para medir la equidad en procesos de selección, promoción, compensación y reconocimiento, asegurando una mejora constante en estas áreas.

Equidad en la Práctica: Acciones e iniciativas en Amper

1. Auditorías de Equidad Salarial y Planes de Igualdad

- Revisar de manera regular las estructuras salariales para identificar y cerrar posibles brechas entre personas trabajadoras que ocupan roles similares. Elaboración y actualización de los Planes de Igualdad

2. *Empowering Women's Talent*

- Fomentar el desarrollo y la visibilidad de las mujeres en la organización, asegurando su acceso a roles clave y de decisión.

3. **Flexibilidad y Adaptabilidad**

- Ofrecer, siempre que sea posible y en la medida que la propia naturaleza del negocio y la función lo permitan, políticas laborales flexibles que respondan a las diferentes circunstancias personales, como teletrabajo, horarios adaptados o apoyo en situaciones familiares específicas.

4. **Capacitación en Sesgos Inconscientes**

- Formar a líderes y equipos para identificar y mitigar los sesgos inconscientes que puedan afectar la toma de decisiones y las interacciones laborales.

5. **Procesos de Selección Equitativos**

- Implementar prácticas de atracción de talento basadas en competencias objetivas, asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades desde el inicio.

Objetivos de la Equidad en Amper

- ✓ **Fortalecimiento de la Confianza Interna:** Las personas trabajadoras perciben que sus esfuerzos son valorados de manera justa, lo que mejora la satisfacción y el compromiso laboral.
- ✓ **Mayor Diversidad en el Liderazgo:** La equidad permite que el talento diverso ascienda a roles clave, enriqueciendo la visión estratégica de la empresa.
- ✓ **Mejora en la Productividad:** Un entorno equitativo motiva a las personas trabajadoras a dar lo mejor de sí, sabiendo que tienen las mismas posibilidades de éxito que sus pares.

6. INCLUSION

Principios específicos de la Inclusión en Amper

1. Pertenencia y Valoración

- Fomentar un ambiente donde cada persona trabajadora se sienta aceptada, segura y parte integral del equipo.

2. Participación Activa

- Garantizar que todas las voces sean escuchadas y facilitar canales para ello.

3. Reducción de Barreras Culturales y Sociales

- Identificar y eliminar cualquier práctica, norma o prejuicio que pueda excluir o marginar a ciertos grupos o individuos.

4. Liderazgo Inclusivo

- Promover un estilo de liderazgo que inspire, apoye y facilite la colaboración entre personas con diversos historiales profesionales y habilidades distintas

Inclusión en la Práctica: Acciones e Iniciativas en Amper

1. Diversidad en los Equipos

- Formar equipos multidisciplinares y diversos para garantizar una representación equilibrada y la integración de múltiples perspectivas.

2. Promoción de Redes de Afinidad

- Apoyar grupos internos que conecten a personas trabajadoras con intereses o experiencias comunes, fortaleciendo la cohesión y el apoyo mutuo.

3. Celebración de la Diversidad

- Organizar actividades, eventos y campañas que celebren las diferencias culturales, étnicas y sociales dentro de la organización.

4. Formación en Inclusión

- Ofrecer talleres y capacitaciones para desarrollar habilidades inclusivas en todos los niveles de la empresa, desde líderes hasta colaboradores.

Objetivos de la Inclusión en Amper

- ✓ **Aumento del Compromiso Laboral:** Cuando las personas trabajadoras se sienten incluidas, están más motivadas y comprometidas con la organización.
- ✓ **Mejor Toma de Decisiones:** Las ideas diversas y la participación activa contribuyen a soluciones más innovadoras y efectivas.
- ✓ **Fortalecimiento de la Cultura Organizacional:** La inclusión fomenta un entorno positivo donde la colaboración y el respeto mutuo son prioritarios.
- ✓ **Reputación como Empleador Inclusivo:** Ser reconocida como una empresa inclusiva refuerza la capacidad de atraer y retener talento.

7. LOS 8 COMPROMISOS DEI DE AMPER

1. Compromiso en la atracción de talento

Amper garantizará que sus procesos de selección y reclutamiento sean inclusivos, promoviendo un enfoque basado en el talento, la experiencia y las capacidades, sin importar características personales como género, raza o discapacidad. Trabajaremos activamente con comunidades diversas y organizaciones que promuevan la inclusión para atraer a un grupo diverso de candidatos.

2. Compromiso para la formación y la sensibilización

Implementaremos programas continuos de formación sobre diversidad, equidad e inclusión para todas las personas trabajadoras. Estos programas incluirán talleres sobre sesgos inconscientes, manejo de la diversidad cultural, sensibilización sobre la inclusión de personas con discapacidades, entre otros.

3. Compromiso para la conciliación y la flexibilidad

Ofrecemos condiciones de trabajo flexibles y políticas que promuevan el equilibrio de la vida laboral y personal siempre que sea factible y atendiendo a la naturaleza de los distintos negocios y actividades. Amper promoverá, en la medida de lo posible, el acceso a horarios flexibles, trabajo remoto y licencias adaptadas a las necesidades individuales de nuestras personas trabajadoras.

4. Compromiso de creación de grupos de recursos y redes internas

Se fomentarán la creación de grupos de recursos para las personas trabajadoras, que se centren en el apoyo y representación de grupos específicos, como mujeres, personas LGBTQ+, personas con discapacidades, entre otros, con el objetivo de construir una comunidad más inclusiva.

5. Compromiso de medición y seguimiento

Estableceremos métricas claras para medir el progreso en la implementación de nuestra política DEI. Realizaremos encuestas anónimas sobre la satisfacción de las personas trabajadoras, revisaremos periódicamente las tasas de rotación y promoción, y ajustaremos nuestras estrategias conforme a resultados obtenidos.

6. Espacios seguros y confidenciales

Garantizamos que nuestras personas trabajadoras tengan acceso a canales seguros y confidenciales para reportar cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión. Amper tomará medidas adecuadas ante cualquier incidente de discriminación, asegurando que se tomen las acciones correctivas necesarias.

7. Compromiso con la comunidad externa

Amper trabajará activamente con organizaciones que promuevan la diversidad, la equidad y la inclusión, tanto dentro como fuera de la industria, y apoyará iniciativas que busquen reducir las brechas en educación, acceso a oportunidades y justicia social.

8. Compromiso de liderazgo

Los líderes de Amper están comprometidos a promover y respaldar la política DEI en todos los niveles de la organización. Nuestros líderes actuarán como ejemplos y defensores de estos principios, garantizando que la diversidad, la equidad y la inclusión sean una prioridad estratégica.