

Diversidad SONDA®

Ser tu mism@, hace la diferencia



Politica

- **Diversidad & Inclusión**
- **Derechos Humanos**

SONDA®
make it easy

Lanzado: Enero2022
Actualizado: Enero2023





Las cosas grandes surgen cuando contamos con tod@s, sin excluir a nadie, cuando nos abrimos a lo que creemos diferente, viendo lo diferente no solo como algo bueno si no como algo esencial, que impulsa e incentiva la innovación, logrando transformar las cosas y el mundo.

SONDA

**UN LUGAR DONDE
TOD@S SON BIENVENID@S**

N

Índice

Política Diversidad & Inclusión (D&I) y Derechos Humanos SONDA

1. **Objetivo**
2. **Alcance**
3. **Cumplimiento de la política y Canal de Denuncia**
4. **Principios de Derechos Humanos**
 - 4.1 Salario justo
 - 4.2 Trabajo digno, no forzoso y mano de obra infantil
 - 4.3 Discriminación y acoso
 - 4.4 Violencia de genero
5. **Directrices Generales para una Cultura de Diversidad & Inclusión**
 - 5.1 Contexto
 - 5.2 Principios
 - 5.3 Compromisos
6. **Comportamientos esperados**
 - 6.1 Papel de los líderes
 - 6.2 Reglas de respeto y convivencia
7. **Glosario/ Conceptos**

1 OBJETIVO

La finalidad de esta política es formalizar **los lineamientos y compromisos de SONDA con los derechos humanos y con la valorización de la diversidad humana y cultural**. Este documento incorpora principios que se basan en el Pacto Global de las Naciones Unidas (ONU), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, leyes de los países en los cuales tenemos operaciones, así como documentos o textos que puedan complementar los mencionados anteriormente.

El respeto por los derechos humanos y por la diversidad e inclusión se encuentra arraigado en nuestros ADN y se aplica en todos los lugares donde estamos presentes. Esta política refleja los estándares de Integridad de SONDA, que busca hacer negocios con socios (clientes, proveedores y colaboradores) que comparten los mismos compromisos con los derechos humanos y con la diversidad e inclusión que tenemos nosotros.

Esta política se correlaciona y complementa con nuestro Código de Ética y Conducta y busca ofrecer directrices para promover un ambiente libre de discriminación, que valore el respeto y la igualdad de oportunidades.





² ALCANCE

Esta política aplica sin distinción a los colaboradores, directores, administradores y asesores de SONDA S.A. y sus filiales, en adelante todos conjuntamente denominados como SONDA.

3 CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA Y CANAL DE DENUNCIA

SONDA procura desarrollar sus operaciones respetando derechos y libertades de todas las personas con las que se relaciona en el ejercicio de su actividad. El respeto a los derechos humanos y a la diversidad e inclusión es parte fundamental en nuestra cultura.

El incumplimiento de esta política es **considerada una infracción de nuestro Código de Ética y Conducta y podrá dar lugar a medidas disciplinarias** previstas en el documento mencionado.

La compañía cuenta con una Plataforma de Denuncias disponible

en la web www.sonda.com. Toda persona que conocimiento o sospecha de una **conducta que constituya una violación a este documento o de nuestro Código de Ética y Conducta deberá acceder a la misma para denunciarla.**

El sistema de denuncias de SONDA garantiza y cautela la absoluta confidencialidad de la información entregada así como la identidad del denunciante.

El Comité de Ética decidirá sobre las medidas disciplinarias aplicables de acuerdo a la severidad de la violación de esta política y de nuestro Código de Conducta Ética.

4 PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

4.1 Salario justo

SONDA proporciona a todos sus colaboradores salario y beneficios justos y competitivos con las practicas del sector TI, además de asegurar el cumplimiento de los requerimientos, leyes y convenios colectivos de los países donde actuamos.

La remuneración en SONDA es definida de acuerdo con los estándares del mercado para cada una de las posiciones que tenemos.

SONDA no acepta acción alguna guiada por prejuicio relacionado con origen étnico, lugar de nacimiento, religión, opción política, sexo o discapacidad, para permitir el crecimiento profesional libre de todo tipo de discriminación.

4.2 Trabajo digno, no forzoso y mano de obra infantil

SONDA se opone al uso de todas las formas de trabajo infantil, en condiciones de servidumbre o forzado en nuestras operaciones y espera que nuestros clientes y proveedores demuestren una intolerancia similar a tales prácticas.

Todas las personas tienen derecho a ser consideradas para el puesto adecuado, donde SONDA cumple con las leyes y normas laborales aplicables, incluidas, entre otras, las que regulan las horas de trabajo y las prácticas relevantes de la industria. SONDA brinda herramientas de trabajo adecuadas, además de un ambiente de trabajo limpio y seguro.

No toleramos el uso de trabajo forzoso, mano de obra involuntaria, esclavitud en nuestra empresa o en nuestra cadena de suministro.



4 PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

4.3 Discriminación y acoso

Como ya declarado en nuestro Código de Ética y Conducta, SONDA no acepta acción alguna guiada por prejuicio relacionado con origen étnico, color de piel, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religión, nacionalidad, creencias políticas o cualquier otra expresión de diversidad. De esta manera SONDA entiende que las relaciones humanas, se basan en el respeto por la diversidad, prohibiendo todo tipo de discriminación, establecido como principio fundamental.

Ningún acto relacionado con acoso sexual o laboral será aceptado. SONDA no tolerará el acoso a los empleados por parte de los gerentes, colegas, clientes o nuestros proveedores.

4.4 Violencia de género

Estudiar el tema, discutirlo, realizar acciones culturales y movilizar a las comunidades de manera permanente son algunas de las acciones propuestas para comprender esta problemática y contribuir a que todos puedan actuar en la promoción de vidas libres de violencia.

Se entiende por violencia contra las mujeres a toda conducta, acción u omisión que, de forma directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Las situaciones de violencia de género pueden ser reportadas en nuestra canal de denuncia, que dará el tratamiento adecuado al tema.



5. DIRECTRICES GENERALES PARA UNA CULTURA DE D&I

5.1 Contexto

Somos una empresa de personas y sabemos la importancia de potenciar nuestros talentos, quienes lideran la transformación de los negocios de nuestros clientes.

En SONDA trabajamos para disminuir/eliminar las dificultades que tienen las personas con características diferentes, para insertarse en el mundo laboral.

Reconocer, respetar, valorar y apalancar una cultura de diversidad e inclusión entre nuestros talentos son acciones fundamentales para combinar múltiples perspectivas y visiones en beneficio de nuestros clientes.

+ Diversidad & Inclusión = + inclusión + creatividad + colaboración



5.2 Principios

Esta política esta basada en un conjunto de principios y valores que han guiado las acciones de SONDA desde sus inicios.

Creemos que Diversidad es considerar y respetar las diversas características de la(s) persona(s). La inclusión, va más allá de reconocer, sino también de valorar y promover estas diferencias.

Entendemos que es responsabilidad de todos ser agentes de cambio. Esta política ofrece los lineamientos de lo que se espera de los colaboradores SONDA para generar un ambiente cada vez más inclusivo, con trato digno y respetuoso con todas las personas.



Principios fundamentales que nos hacen ser capaces de interactuar con las diferencias y de ver el mundo fuera de los estándares y prejuicios, permitiendo mejores relaciones en el día a día.

Reconocer la diversidad es un activo valioso. Este reconocimiento genera un ambiente saludable, con trato digno y respetuoso con todas las personas.

Respetar la diversidad, entendiendo que tu colega es diferente a ti y que eso no te hace ni mejor ni peor. Talento es talento. No tiene rostro, ni apariencia física. Se presenta en diferentes formas y su combinación produce resultados extraordinarios.

Valorar la diversidad como acceso a la innovación. La combinación de diferentes *insights* genera innumerables posibilidades.

Apalancar la diversidad, con acciones que favorezcan las diferencias en su rutina de trabajo.

5.3 Compromisos

En SONDA tenemos un firme compromiso con el respeto y la igualdad de oportunidades, por ello buscamos



Promover un ambiente de respeto para todos, asegurando un trabajo justo donde todos tengan las mismas oportunidades para desarrollar su potencial.

Establecer procesos libres de

prejuicios: Tratar a todos de manera justa e igualitaria, sin discriminación por motivos de etnia, color de piel, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religiosidad, nacionalidad y creencias políticas, incluso en las normas y procesos internos: para la contratación, el despido, la promoción, la recompensa y los beneficios.

No tolerar prejuicios, discriminación y acoso, fortaleciendo una cultura de respeto a la dignidad y los derechos humanos de todas las personas en el lugar de trabajo.

Promover la Diversidad y Inclusión, fomentando el diálogo y el debate para sensibilizar a los colaboradores, terceros, proveedores, clientes y comunidades sobre el respeto a la diversidad a través de campañas internas y externas, acciones formativas y educativas.

Construir un entorno de confianza, garantizando un ambiente de seguridad psicológica en el que las personas sean libres de ser ellas mismas, pudiendo compartir sus ideas y expresar sus puntos de vista de manera respetuosa con los demás a través de un diálogo abierto y transparente.

COMPORTAMIENTOS ESPERADOS



6.1 Papel de los líderes

El liderazgo es una de las instancias esenciales para construir una cultura organizacional inclusiva y un espacio seguro para todos, siendo su deber conocer y compartir esta Política.

Es esperado como valor y práctica de nuestro liderazgo:

- Tomar decisiones libres de prejuicios y basadas exclusivamente en factores objetivos.
- Promover entornos inclusivos, propiciando momentos de escucha activa, formando y desarrollando equipos diversos.
- Adoptar una postura ante comportamientos excluyentes y/o actitudes discriminatorias e inspirar a las personas por el ejemplo.
- Conocer sus propios sesgos y trabajar para minimizarlos en sus decisiones diarias.
- Posturearse ante comportamientos y/o excluyentes discriminatorios y orientar el uso de los canales competentes.

6.2 Reglas de respeto y convivencia

Diversidad **SONDA**.
Ser tu mismo, hace la diferencia



#EliminaLaETIQUETA
Lo que importa es el TALENTO.

En SONDA tenemos el compromiso de construir un ambiente basado en el respeto por las diferencias e individualidades, buscando el bienestar de todos los que se relacionan con nosotros. Asumir una postura abierta y de aceptación es el primer paso.

Algunas recomendaciones importantes:

- No estereotipar, es decir, no asumir verdades solo basadas en tu punto de vista.
 - No hacer bromas sobre las características (físicas o de otro tipo) de las personas.
 - No usar expresiones que pueden discriminar.
 - Ser inclusivo en su comunicación.
- Tomar una posición acorde a nuestra cultura cada vez que se enfrente a una situación discriminatoria.

7 GLOSARIO CONCEPTOS

Diversidad: es el conjunto de características que hacen de cada individuo un ser único. En el contexto corporativo, está relacionado con la representación de diferentes grupos que componen la empresa.

Inclusión: es la valoración e inserción de personas diversas que, por razones históricas y sociales, enfrentan barreras en la sociedad y en las empresas.

Discriminación: es cualquier actitud que excluye, separa e inferioriza a las personas en base a ideas prejuiciosas.

Etnia: es un grupo de individuos que comparten el mismo sistema sociocultural, el mismo idioma y/o región geográfica.

Raza: son características fenotípicas, como el color de la piel.

Expresión de género: es el comportamiento social y cultural del individuo frente al mundo; la forma cómo alguien demuestra su género. Esto abarca formas de vestir, actuar, comportamientos e interacciones

Identidad de género: es cómo el individuo se percibe a sí mismo, la comprensión que tienes de ti mismo y cómo te gustaría ser reconocido. Independientemente de tu sexo biológico, una persona puede tener la identidad de género de identidades femeninas, masculinas u otras de género (como no binario o agénero).

Igualdad: todos reciben el mismo trato y oportunidad, sin ningún tipo de distinción

Equidad: las diferencias entre las personas son reconocidas y ponderadas al momento de ofrecer oportunidades.

Orientación sexual: Es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina).

Estereotipos: es una imagen, idea o noción inmutable que tiene un grupo social sobre otro, al que le son atribuidos de forma generalizada conductas, cualidades, habilidades o rasgos distintivos.

Sexo: se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer.



SEAMOS
TODOS
AGENTES DEL
CAMBIO

SONDA[®]
make it easy

SONDA®
make it easy