

POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

ESET en Latinoamérica

Esta Política de Diversidad y no Discriminación aplica y regula únicamente a las operaciones de ESET en América Latina. Se entiende América Latina como los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname, Uruguay y Venezuela.

Índice

Introducción.....	2
Objetivo.....	2
Compromisos	2
Cómo vamos a lograrlo	3
Denuncias e Incumplimientos.....	3
Denuncia	3
Incumplimientos	4
Conceptos	5
Adhesión de los/as colaboradores/as.....	6

Introducción

En ESET en Latinoamérica orientamos la gestión de nuestro negocio hacia la sustentabilidad midiendo, en la planificación de nuestras acciones, los impactos de estas desde todos los aspectos necesarios, y **poniendo especial foco en el compromiso con la educación en seguridad de la información**. Trabajar en el desarrollo de una **gestión basada en la sustentabilidad** alinea nuestras acciones al negocio cuidando, al mismo tiempo, **nuestro ambiente, promoviendo el desarrollo social, el bienestar general de las personas que trabajan en la Compañía, y de la cadena de distribución**.

Desde el Comité de Inclusión y Diversidad **nos proponemos desarrollar la siguiente Política Diversidad y No Discriminación para continuar trabajando** con ética y pasión, y construir día a día un entorno más seguro que permita el desarrollo laboral de nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras, en un ambiente sano y transparente, que sostenga y lleve a la práctica nuestros valores corporativos.

Objetivo

La presente Política de Diversidad y No Discriminación tiene por objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral de diferentes grupos de personas. Queremos garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas de la compañía y demás grupos de interés, para lo cual, trabajamos articulando con distintas organizaciones e iniciativas promotoras de la temática.

Compromisos

Para poder llevar este objetivo a la práctica asumimos los siguientes compromisos:

1. Identificar proactivamente, analizando y abordando desafíos de diversidad e inclusión dentro de la Compañía con el propósito de apoyar la implementación de esta política.
2. Garantizar que todas nuestras oficinas cumplan con las obligaciones legales y reglamentarias, y con los Valores Corporativos.
3. Eliminar el comportamiento discriminatorio en cada etapa de la vida laboral y en cada nivel jerárquico, evitando el abuso de poder y las bromas o comentarios indebidos producto del mismo.
4. Asegurar el derecho a todos los colaboradores y todas las colaboradoras o proveedores de servicios un lugar de trabajo libre de acoso.
5. Crear un entorno de apoyo y comprensión garantizando la igualdad de oportunidades, en el lugar de trabajo en el que todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y escuchadas, y en el que puedan desarrollar todo su potencial independientemente de su sexo, género, edad, religión, origen étnico o nacional y discapacidad.
6. Revisar los espacios, procesos y procedimientos internos, productos, servicios y contenidos con el objetivo de generar entornos más inclusivos y diversos.
7. Proporcionar capacitación y sensibilización sobre las responsabilidades y los beneficios de la diversidad y la inclusión, para promover la comprensión de las diferencias y similitudes, mitigar los comportamientos discriminatorios y aumentar la aceptación y la flexibilidad para mejorar la eficiencia de nuestros equipos multiculturales.

8. Fomentar e incentivar la inclusión y la diversidad en toda nuestra cadena de valor, tanto en lo que refiere a nuestros proveedores como nuestros socios comerciales.
9. Establecer prioridad a poblaciones en situación de vulnerabilidad y/o minorías en los procesos de selección.

Cómo vamos a lograrlo

El Comité de Diversidad e Inclusión se compromete a velar por el cumplimiento de estos compromisos y a planificar y comunicar anualmente las prácticas que se realizarán para poder llevar estos principios a la práctica.

Denuncias e Incumplimientos

Denuncias

Cualquier persona puede realizar la denuncia de una situación inequitativa, discriminatoria u hostigamiento y/ o acoso sexual y/o laboral sin importar el nivel o área a la que pertenezca. A su vez, las denuncias podrán ser realizadas por un tercero que no se vea directamente damnificado, pero que haya presenciado algún tipo infracción a esta política.

Las denuncias deben efectuarse con base en un hecho cierto o en una sospecha fundada de forma detallada. Las denuncias deben ser reportadas al **Comisión de Ética y Diversidad** que estará conformada por una persona del área de **Legales**, una persona **miembro del Comité de Inclusión y Diversidad** de la Compañía y el/la **Embajador/a ESET** elegido en el año correspondiente. A su vez, se designarán integrantes suplentes que puedan reemplazar a alguna de las personas de esta Comisión en caso de ausencia por vacaciones, licencias, etc. El plazo de permanencia de la Comisión es de 2 (dos) años, exceptuando al Embajador/a de ESET que se renueva todos los años. Las denuncias no podrán ser anónimas, pero si confidenciales, garantizando que no se tomará ningún tipo de represalia contra él o la denunciante.

Para denuncias por vulneración de los principios establecidos en esta política podrán contactarse por mail etica@eset-la.com o acercarse personalmente o por algún medio de comunicación elegido por la persona denunciante (chat, whatsapp, etc) a cualquiera de los/las miembros de la Comisión de Ética y Diversidad. En caso de que la persona denunciada sea parte de esta Comisión, quedará excluida de la investigación del hecho por presentar un conflicto de intereses, y será reemplazada por otra persona elegida por el misma Comisión.

En cualquiera de las denuncias, sin importar el grado de gravedad, la **Comisión de Ética y Diversidad** será el que tome la decisión final sobre la sanción correspondiente, exceptuando los tipos de sanciones graves, en las que se involucrarán a dos partes más ajenas a esta Comisión, una de las partes estará representada por el **área de RRHH** y la otra por la **Gerencia involucrada**.

Incumplimientos

El incumplimiento a las normas contenidas en este documento traerá como consecuencia, según la gravedad del caso, la imposición de ciertas sanciones que se someterán al análisis puntual de cada caso por la Comisión conformado para este fin.

A continuación, se detallan, a modo de ejemplo, diferentes tipos de incumplimiento a esta política:

- Chistes o comentarios ofensivos.
- Comunicación escrita con el uso de palabras ofensivas hacia determinada persona en particular o cualquier grupo de personas, colectivos, minorías en general.
- Acciones o comentarios que se opongan explícitamente a los valores corporativos de ESET en Latinoamérica.
- Trato inapropiado hacia otra persona en el ámbito laboral ya sea en eventos, fiestas, o reuniones de trabajo.
- Abuso psicológico y/o físico.
- Abuso del poder que su rol dentro del marco laboral le otorga.
- Cualquier hecho que además de representar una falta a este reglamento, también signifique una falta a las leyes y/o normas jurídicas que rigen en cada país.

Ante cualquier incumplimiento de la política la persona deberá participar de forma obligatoria de un espacio de concientización acorde a la falta en cuestión, y tendrá una amonestación verbal por parte de la Comisión que se ha conformado para analizar estas cuestiones.

A su vez de acuerdo a la gravedad del incumplimiento, se podrá proceder con otro tipo de sanciones como por ejemplo:

- Amonestaciones escritas, que quedarán asentadas en el legajo de la persona. Esto constituirá una advertencia al trabajador para corregir su conducta.
- Impacto directo en la nota final de su Gestión por Desempeño:
 1. La sección de aptitudes y habilidades, será evaluada con una nota final C.
 2. La Aptitud de Valores será evaluada en una nota F.
 3. Quedará asentado ante su jefe directo y RRHH al momento de realizar la evaluación.
- Puede evaluarse la continuidad de la persona en la compañía.
- Puede evaluarse el impedimento para la recategorización de la persona en cuestión.

La Política de Diversidad y No Discriminación, así como el Código de Ética, no contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse en nuestro entorno laboral, por lo que su contenido debe ser considerado a la par de los requerimientos de las leyes vigentes, así como de los estándares éticos que guíen nuestras acciones. Debemos considerar que, si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la ética o respeto de cualquiera de las personas que integran la compañía, debemos aplicar criterios basados en los valores que conforman la cultura de ESET en Latinoamérica.

Conceptos

Discriminación: Para los efectos de esta política se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, sexo, género, identidad y expresión de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, de igual forma se entiende como: a) un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación; y b) situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Hostigamiento/Acoso sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo; se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias.

Hostigamiento/ Acoso laboral: Es un comportamiento negativo continuo por parte de una o más personas que se lleva a cabo de forma jerárquica o entre compañeros cuando se realizan acciones que comprometen el trabajo a realizar en forma consistente y con características ofensivas, y se manifiesta en forma de descalificación del trabajo realizado, relegación a tareas subordinadas o degradantes de manera injusta, segregación, discriminación salarial y contractual, entre otras.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua,

religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga.

Líderes: Toda persona, hombre o mujer, que labora en la organización en puestos de Dirección Ejecutiva, Dirección, Subdirección, Gerencias y Coordinaciones.

Mobbing: Voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral (equivalente español acoso laboral).

Adhesión de los/as colaboradores/as

Hago constar que he leído la Política de Diversidad y No Discriminación de ESET en Latinoamérica y que comprendo en todos sus términos la Misión, Valores y Estándares de Conducta que rigen nuestra organización.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todas las personas que integran ESET en Latinoamérica y que al cumplir con la Política de Diversidad y No Discriminación de la compañía, todos y todas contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta ahí establecidos.

Lugar y fecha:

Firma:

Nombre Completo:

Área:

Nombre de jefe inmediato: