



POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINACIÓN Y ACOSO



1. En nuestro Grupo, queda estrictamente prohibido el acoso de cualquier índole, incluyendo el acoso y la discriminación en todas sus formas.
2. Mantenemos una postura de tolerancia cero hacia cualquier tipo de discriminación en todas nuestras empresas.
3. Es un requisito fundamental que todos los empleados reciban capacitación sobre acoso y discriminación en el lugar de trabajo, de acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestra política corporativa de personas y desarrollo organizacional.
4. Cada empresa dentro del Grupo debe seguir los procesos definidos en sus reglamentos internos de orden, higiene y seguridad (RIOHS) para reportar incidentes relacionados con casos de acoso.
5. Cada empresa debe establecer medidas correctivas o disciplinarias en caso de conductas discriminatorias o acoso según lo estipulado en su RIOHS.
6. Nuestro proceso de reclutamiento y selección de candidatos se llevará a cabo bajo parámetros de justicia, equidad, transparencia y mérito, asegurando la igualdad de oportunidades para todos. Se dará consideración a grupos específicos para promover asegurar éste (ej. mujeres, personas con discapacidad, comunidades locales), siempre que cumplan con los requisitos del cargo y considerando el entorno en el que se desempeñará.
7. La contratación en nuestro Grupo se realizará de acuerdo con los marcos legales vigentes del código del trabajo, con la aprobación de las instancias correspondientes en cada empresa.
8. La Gerencia de Personas o su equivalente será responsable de garantizar el cumplimiento de dichos marcos legales, así como de verificar la idoneidad del candidato y asegurarse de que no existan impedimentos para desempeñar sus funciones.
9. La inducción de nuevos colaboradores en nuestro Grupo incluirá el acceso e interacción con personas, procesos, instalaciones, documentos, tareas y sistemas relevantes para que puedan desempeñarse al máximo de su potencial y sentirse parte de la organización. Tanto la Gerencia de Personas como las áreas en las que trabajarán serán responsables de asegurar que los nuevos colaboradores estén familiarizados con la normativa vigente, políticas y regulaciones aplicables a la organización, así como con aquellas específicas de sus funciones.
10. La capacitación en nuestro Grupo se diseñará de manera alineada a las necesidades estratégicas de la organización, las necesidades de formación y los planes de carrera de los colaboradores. La Gerencia de Personas coordinará la capacitación en temas legales, como el acoso laboral y sexual, así como en diversidad e inclusión.
11. Implementaremos mecanismos de difusión, capacitación y promoción de herramientas que contribuyan a promover un ambiente laboral seguro y saludable, prestando especial atención a la prevención y mitigación de riesgos en la salud y calidad de vida de nuestros colaboradores.
12. Cada empresa del grupo CAP contará con un canal donde los colaboradores pueden informar de algún caso, en forma anónima si uno desea, su caso y se dará respuesta a cada caso, como canalizar la información y que es con un tiempo definido.

13. Mediremos, analizaremos y gestionaremos la experiencia laboral de nuestros colaboradores para identificar brechas, desafíos y oportunidades de mejora en materia de prevención de acoso y discriminación. Utilizaremos métodos cuantitativos y cualitativos para obtener información relevante y tomar decisiones informadas en nuestra gestión de personas.