

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. OBJETO

AIR RAIL, S.L. recoge mediante esta Política de Diversidad para Personas Trabajadoras el conjunto de medidas adoptadas por la empresa para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre personas y la eliminación de cualquier discriminación por razón de capacidades, orígenes, nacionalidades, edad y género en la empresa.

El compromiso de AIR RAIL con la Diversidad, Equidad e Inclusión está alineado con uno de los valores más importantes para la Compañía: las Personas. Este compromiso lo hacemos explícito en nuestro Código de Conducta. La Compañía brinda igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados y promueve un lugar de trabajo en el que podamos sentirnos parte de él, de manera segura.

La implementación de esta Política está alineada con nuestro propósito de contribuir a la construcción de un país más incluyente.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política es de aplicación a todas las personas trabajadoras, de dirección, social o miembros del Consejo de Administración, representantes y asimilados, colaboradores y terceros incluidos (los proveedores) con los que éstos se relacionan en nombre de la compañía, independientemente del territorio en el que dichos terceros radiquen.

3. DEFINICIONES

Diversidad: es la aceptación y respeto al hecho de que todos los seres humanos tenemos características que nos hacen distintos.

Discriminación: trato desfavorable o de inferioridad hacia una persona o colectividad por motivos de raza, género, orientación sexual, etnia, religión, entre otras diversidades humanas.

Equidad: acceso a igualdad de oportunidades.

Enfoque diferencial: perspectiva de análisis que involucra grupos poblacionales diversos en relación con edad, género, orientación sexual, pertenencia étnica, discapacidad, entre otras características.

Inclusión: gestionar e integrar las diferencias individuales, generando bienestar y sentido de pertenencia

Migración: desplazamiento, voluntario o forzoso, de un país o de un lugar a otro. La migración forzada está vinculada a situaciones que afectan la calidad de vida y obligan al desplazamiento. Por su parte la migración voluntaria está inscrita en la búsqueda de nuevas oportunidades sociales y/o económicas.

Interseccionalidad: es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona.



Características de la identidad como el género, la etnia, la ubicación geográfica, o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada. Al contrario: estos se combinan de distintas formas, generando diversas desigualdades o privilegios.

4. OBJETIVOS

AIR RAIL establece una serie de objetivos a través de los cuales pretende avanzar hacia un mundo más justo y vacío de discriminaciones. Entre sus principales metas se encuentran:

- Estipular un compromiso firme en AIR RAIL de no discriminación por razón de capacidades, orígenes, nacionalidades, edad y género.
- Reforzar el compromiso de AIR RAIL con la diversidad tanto en la organización como en la sociedad mediante la sensibilización tanto internamente como externamente.
- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional dentro de AIR RAIL, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por cualquier razón que pueda ser objeto de discriminación por motivos de diversidad.
- Promover campañas de sensibilización para modificar actitudes discriminatorias.
- Colaborar en la lucha contra la discriminación mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información y acompañamiento y protección a las víctimas de violencia discriminatoria.
- Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.
- Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de los colectivos menos representados a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
- Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de los colectivos menos representados con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la sociedad en las que su representación sea insuficiente, incluyendo, en particular, la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para estos colectivos que fomenten su ocupación en puestos directivos en AIR RAIL.
- Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de diversidad para su personal, que cumplan con lo dispuesto en esta política.
- Promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia de colectivos menos representados en carreras y programas de formación relacionados con los negocios de AIR RAIL.
- Formación para empleados: AIR RAIL cuenta con formación obligatoria sobre las políticas de la compañía (incluida esta Política de Diversidad) para todos sus empleados al incorporarse al equipo de AIR RAIL. Además, también se imparten cursos y formación de forma anual para mantener activos y actualizar los principios de diversidad en los empleados.
- Sensibilización para empleados: AIR RAIL desarrolla campañas formales para sensibilizar a los empleados en materia de diversidad de manera continuada en el tiempo.



- Sensibilización para empleados: AIR RAIL desarrolla campañas formales para sensibilizar a los empleados en materia de diversidad de manera continuada en el tiempo.
- La empresa realiza encuestas anónimas a los empleados sobre identidad de género, raza/etnia, discapacidades y otros factores demográficos para realizar un seguimiento de la diversidad de su personal
- La empresa analiza datos sobre la diversidad, la equidad y la inclusión de personas que son parte de más de un grupo subrepresentado
- La empresa incluye en todas sus búsquedas laborales un mensaje que afirma su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión. No realiza preguntas sobre antecedentes de encarcelamiento durante el proceso de selección. Evalúa currículums y solicitudes de empleo sin tener acceso a los nombres o a otras características que permitan identificar a los postulantes

4. RESPONSABILIDADES

Todos los empleados deberán promover la aplicación de esta política en sus áreas de trabajo y procesos internos buscando generar dentro de los equipos de trabajo una mentalidad abierta e incluyente, así como acciones que permitan un ambiente laboral que promueva el respeto y la equidad para todos.

5. GOBERNANZA E IMPLEMENTACION

El CEO y el equipo directivo de la Compañía supervisarán y harán un seguimiento del progreso en la implementación de esta Política.

6. VIOLACIONES A ESTA POLITICA

Cualquier violación a esta Política tendrá consecuencias disciplinarias de acuerdo con los procedimientos establecidos corporativamente, los códigos y reglamentos internos y la legislación aplicable.