



**POLÍTICA DE
DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

ÍNDICE

- 1.** Objetivo
- 2.** Principios generales
- 3.** Lineamientos, Líneas Básicas de Acción y Responsabilidades

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El Directorio de Karina manifiesta su compromiso de formar y mantener un equipo humano basado en los principios de diversidad e inclusión, con el fin de reflejar la realidad social en la que se desenvuelve la empresa. Asimismo, considera que la ampliación de estos principios tiene un impacto real en el compromiso, la satisfacción, el talento y la calidad del liderazgo de sus profesionales.

1- Objetivo

El objetivo de esta Política es crear un entorno favorable que facilite y valore la diversidad y la inclusión de los profesionales de la empresa.

La diversidad se entiende como el conjunto de características que hacen que las personas sean únicas y singulares, es decir, la riqueza que cada persona aporta a través de su variedad, incluidas las condiciones visibles y no visibles.

La inclusión, a su vez, se refiere a la forma en que se valoran las diferencias entre los individuos y se crean oportunidades para que todos puedan desarrollar su potencial. Así, la estrategia consciente privilegia el desarrollo de estructuras, sistemas, procesos y cultura que generen respeto por las particularidades de todos

personas de la organización, promoviendo también un sentimiento de pertenencia que las haga sentir valoradas y que pertenezcan a un grupo o comunidad.

En el marco de su firme compromiso con la diversidad y la inclusión, Karina vela por la no discriminación entre sus profesionales por cualesquiera condiciones o circunstancias de carácter personal o social que sean dignas de protección en base a este compromiso, respetando la legislación vigente y siguiendo las mejores normas internacionales. prácticas, así como lo dispuesto en esta materia en el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por Naciones Unidas.

La compañía mantiene un sólido compromiso con su capital humano, como principal activo estratégico y esencial para el éxito del negocio, e invierte en un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida y el bienestar.

En este sentido, brindar un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, en el que todas las personas se sientan representadas y sea un fiel reflejo de la sociedad actual, es el compromiso irrenunciable de Karina.

2- Principios generales

La compañía está fuertemente comprometida con las diferentes manifestaciones de la diversidad y el fomento de la inclusión, de acuerdo con los siguientes principios generales:

- a) Incentivar a todos los profesionales de Karina a aportar sus conocimientos, experiencia y habilidades, independientemente de cualquier condición o circunstancia personal o social;
- b) Fomentar un sentimiento de inclusión en Karina, para lograr que todos los profesionales se consideren parte del proyecto empresarial y reconozcan su rol en la comunidad local y nacional, de manera que los valores, principios y objetivos de Karina se asuman y contribuyan no sólo al desarrollo profesional, pero también al desarrollo personal;
- c) Reconocer la convivencia de varias generaciones como fuente de enriquecimiento continuo, por sus diferentes capacidades y enfoques, tanto para los profesionales como para los distintos negocios

y áreas corporativas. La diversidad contribuye decisivamente a la adaptación de los servicios que presta la empresa a las necesidades de las comunidades en las que opera.

3. Lineamientos, Líneas Básicas de Acción y Responsabilidades

Para alcanzar el objetivo establecido en esta Política y cumplir con los principios generales expuestos anteriormente, Karina asume y promueve las siguientes líneas básicas de acción:

- a) Promover la información y comunicación con las diferentes comunidades en las que Karina opera para que sea reconocida como un espacio ideal para el desarrollo profesional de sus diversos colaboradores, como resultado de sus prácticas inclusivas;
- b) Asegurar que los procesos de selección y contratación se basen en la equidad y las competencias del puesto a ocupar y, en consecuencia, minimizar sesgos o prejuicios contra la diversidad, al mismo tiempo que se establezcan acciones específicas para promover la inclusión de colectivos.

con un acceso menos fácil al mercado laboral

c) Respetar, al establecer las condiciones de trabajo, el principio de igualdad de condiciones laborales para quienes representan las mismas exigencias y el mismo valor, aprovechando el talento que todos los profesionales pueden aportar en su diversidad;

d) Garantizar que las decisiones en materia de promoción profesional, así como de desarrollo profesional, se basen en criterios equitativos, eliminando en todas las decisiones empresariales al respecto motivos o consecuencias nocivas para la diversidad, promoviendo la adecuada inclusión de todos los grupos profesionales;

e) Excluir los prejuicios que puedan existir en relación con personas cuya condición social, cultural o educativa no se corresponda con modelos tradicionalmente considerados como referencia o habituales o que puedan condicionar indebidamente el progreso profesional, desconociendo el mérito y la capacidad de las personas;

f) Garantizar por que la formación de cada profesional esté dotada de conocimientos, aptitudes y habilidades suficientes para el buen desarrollo de su trabajo y prevenir acciones específicas en los procesos de formación y formación que promuevan la aceptación de la diversidad y el rechazo a la discriminación;

g) Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y erradicar, en cualquier caso, el uso de lenguaje discriminatorio;

h) Preservar un ambiente libre de acoso moral en el trabajo, especialmente aquel cuya intención o fundamento sea la discriminación directa o indirecta, asegurando el establecimiento de canales de denuncia ágiles y eficaces;

i) Desarrollar constantemente políticas para sensibilizar a los profesionales que integran la empresa, especialmente a quienes desempeñan responsabilidades de gestión, para que valoren y promuevan la importancia de la diversidad y lo que representa para Karina;

j) Incorporar en los programas de liderazgo comportamientos que favorezcan la toma de decisiones y una cultura basada en la diversidad, así como una estrategia de comunicación interna que pueda transmitir el carácter plural e inclusivo de la empresa;

k) Facilitar la movilidad interna y la interacción dentro de la organización con el objetivo de promover redes de contactos y equipos que aprovechen la multiculturalidad. Monitorear y actualizar constantemente los procesos y procedimientos de gestión para producir

estos contactos y trabajo común que potencian la diversidad inclusiva; y

l) En línea con la Política de Respeto a los Derechos Humanos, garantizar el derecho a la libertad de asociación consagrado en los estándares internacionales, a fin de preservar la opción de cada persona en la relación con las organizaciones sindicales y en su actuación en defensa de sus intereses legítimos.

Para alcanzar los objetivos establecidos en esta Política, la Gerencia de Recursos Humanos es responsable de implementar, difundir, monitorear y verificar el cumplimiento de esta Política.