

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Política de Diversidad e Inclusión	Version: 2.0
Aprobador: Consejo de Administración	Fecha de aprobación: 15.05.2023

SUMARIO

1.	INTRODUCCIÓN	2
3.	BASES QUE DIRIGEN LA PRESENTE POLÍTICA	2
5.	APLICABILIDAD.....	4
6.	PROHIBICIONES.....	4
7.	MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	4
8.	COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA	4
9.	DEL GRUPO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE AMBIPAR (GDIA)	5
10.	CANALES DE DENUNCIAS.....	5
11.	PAPEL DE LA DIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD, RECURSOS HUMANOS Y COMITÉ DE CONDUCTA	6
12.	APROBACIÓN DE LA POLÍTICA	6



Política de Diversidad e Inclusión	Version: 2.0
Aprobador: Consejo de Administración	Fecha de aprobación: 15.05.2023

1. INTRODUCCIÓN

Diversidad: es la unión de todo aquello que presenta múltiples aspectos que se diferencian entre sí. Es el conjunto de características culturales, biológicas, sociales, económicas, por ejemplo, que tornan a cada individuo único. En el contexto empresarial, está relacionada a la representatividad de diferentes grupos que forman la sociedad.

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

Grupos minoritarios: son una porción de la población que, de alguna forma, se encuentra marginalizada/excluida del proceso de socialización.

Inclusión: es la forma en que los miembros de todos los grupos son tratados en todo y cualquier espacio, sintiéndose pertenecientes e incluidos.

LGBTQIAPN+: Cada letra representa un grupo de personas L (lesbianas) G (gays) B (bisexuales) T (transgénero) Q (queer) I (intersexo) A (asexual), P (Pan/Poli), N (No binarios) y + (otras identidades de género y orientaciones sexuales que no se encajan en el estándar cis-heteronormativo).

PCD: Pessoa con Deficiência.

Diversidad generacional: se presenta en un entorno de intercambio y aprendizaje mutuo entre las generaciones, contribuyendo para la valorización, cualificación e inclusión de jóvenes y personas de mayor edad en el mercado de trabajo.

2. OBJETIVO

La finalidad de la presente política es ofrecer un entorno de trabajo favorable y saludable para todos los profesionales de Ambipar y todas sus partes interesadas (Stakeholders), en que la diversidad e inclusión es valorizada y respetada. Tenemos el compromiso con la no discriminación de cualquier carácter, seguimos las legislaciones vigentes y trabajamos activamente para el cumplimiento de ODS (Objetivo y Desarrollo Sustentable) 5 – Igualdad de Género – y 10 – Reducción de las Desigualdades, y a las mejores prácticas para desarrollo humano.

Tenemos el compromiso de actuar para que todas las personas se sientan representadas, promoviendo el sentimiento de pertenencia.

3. BASES QUE DIRIGEN LA PRESENTE POLÍTICA

Respeto a la dignidad de la persona humana y preservación de los derechos humanos, observando los parámetros, perceptos y principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos



canaldeetica@ambipar.com

Política de Diversidad e Inclusión	Version: 2.0
Aprobador: Consejo de Administración	Fecha de aprobación: 15.05.2023

Humanos de la ONU. 3

- ✓ Referencia y ejemplo para el fortalecimiento de las acciones y prácticas de Diversidad e Inclusión.
- ✓ Valorización de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PO) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- ✓ Respeto al individuo, independientemente de raza, género, color, religión, etnia, orientación sexual, deficiencia etc.
- ✓ Oportunidades iguales de empleo a todas las personas calificadas sin ningún tipo de discriminación.
- ✓ Igualdad, equidad y universalidad de las políticas e iniciativas de valorización de la Diversidad, con atención a los grupos minoritarios.
- ✓ Respeto por la pluralidad de culturas y creencias.
- ✓ Aprecio por ambientes inclusivos, respetuosos y accesibles para todos.
- ✓ Respeto a la libertad de asociación sindical.
- ✓ Respeto a las Leyes Laborales.
- ✓ Garantía de un lugar de trabajo seguro y saludable para los Trabajadores.
- ✓ Busca de la efectiva Inclusión de los colaboradores de grupos minoritarios y/o blancos de discriminación.

4. DIRECTRICES ESTRATÉGICAS PARA VALORIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Son directrices estratégicas de Ambipar, vislumbrando la valorización de la Diversidad y promoción de una organización más inclusiva:

- Acciones internas de promoción de la diversidad y el combate a la discriminación, en todos los procesos enfocados a personas (Reclutamiento y Selección, Promoción, Desarrollo, Sucesión, Remuneración);
- Promover un entorno de trabajo respetuoso, valorizando las singularidades de todos empleados y stakeholders;
- Compromiso institucional vislumbrando el respeto a todos empleados y stakeholders, combatiendo cualquier forma de discriminación;
- Liderazgo inspirador para la toma de decisiones libres de cualquier prejuicio, promoviendo ambientes inclusivos, fomentando escuchas activas y desarrollando la cultura dentro del Grupo.
- Promoción de procesos inclusivos, reconociendo las individualidades de sus empleados y stakeholders;
- Desarrollar constantes acciones de movilización y sensibilización de los profesionales que forman parte de Ambipar, en especial de aquellos que poseen responsabilidad de gestión, para expandir la importancia de la Diversidad e Inclusión en consonancia con nuestro propósito de Preservación y Regeneración;



canaldeetica@ambipar.com

Política de Diversidad e Inclusión	Version: 2.0
Aprobador: Consejo de Administración	Fecha de aprobación: 15.05.2023

- Estrategias de comunicación para transmitir la pluralidad e inclusión de Ambipar;
- Desarrollar escucha activa y valorizar diferentes opiniones, independientemente de las relaciones jerárquicas;
- Comunicarse de forma asertiva e inclusiva;
- Monitorear y actualizar constantemente los procesos y procedimientos de gestión enfocados en la diversidad e inclusión.

5. APLICABILIDAD 4

Esta Política se aplica a toda y cualquier persona que se relacione con las empresas Ambipar, sea colaborador, socio de negocios, proveedor, cliente, institución social o prestador de servicios.

Todos deben conocer y estar comprometidos con las reglas establecidas por esa Política, siendo responsables de diseminar y practicar las disposiciones aquí contenidas.

6. PROHIBICIONES

Está expresamente prohibida la práctica de asedio, intimidación, burla, amenaza, estigmatización u otras actitudes de violencia física o psicológica que ofendan la dignidad de una persona.

De la misma forma, está expresamente prohibida la divulgación de material o comportamiento, de cualquier naturaleza, que promueva odio, discriminación o la promoción de estereotipos.

Está prohibido el trabajo infantil, incumbiendo a Ambipar y a su personal la protección de los derechos de niños y adolescentes. Está terminantemente prohibido el trabajo forzado y/o análogo a la esclavitud.

7. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La violación de los principios establecidos en esta Política sujetará al infractor a acciones disciplinarias e incluso el término de la sociedad, del contrato de trabajo, o de la relación con las empresas de Ambipar, sin perjuicio de otras medidas judiciales procedentes.

8. COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA

Es compromiso de la Compañía realizar adecuaciones en sus instalaciones con la intención de tornarlas, siempre que sea posible, accesibles a todos.

La Dirección de Sostenibilidad, con el apoyo del área de Recursos Humanos, deberá promover, como mínimo, dos entrenamientos al año, sobre el tema "Diversidad e Inclusión", con enfoque en el liderazgo, incluida la alta dirección.

El área de Recursos Humanos deberá capacitar a sus reclutadores para el perfeccionamiento del



canaldeetica@ambipar.com

Política de Diversidad e Inclusión	Version: 2.0
Aprobador: Consejo de Administración	Fecha de aprobación: 15.05.2023

proceso selectivo de la Compañía, con un enfoque en la inclusión y en la diversidad.

Para fines de garantizar la eficacia de la presente Política, la Compañía se compromete a implementar el "GDIA - Grupo de Diversidad e Inclusión de Ambipar".

La misión del referido grupo es supervisar las actividades de la Compañía y desarrollar/sugerir acciones, como: entrenamientos, acciones culturales y otras medidas, con enfoque:

- En el combate al prejuicio y a la discriminación, vislumbrando garantizar un entorno de trabajo saludable e inclusivo.
- En la atracción, selección y retención de talentos pertenecientes a los grupos minoritarios.
- En la promoción de la equidad racial, de género y de los demás públicos de los grupos minoritarios, garantizando el mantenimiento de salarios y beneficios iguales para profesionales que ejercen responsabilidades similares.
- En la promoción y posicionamiento externo, generando sociedades con proyectos e instituciones que defiendan los intereses de los grupos minoritarios.

Hablar sobre la diversidad en las comunicaciones internas y externas, con un enfoque en el combate a todo y cualquier tipo de prejuicio y discriminación.

9. DEL GRUPO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE AMBIPAR (GDIA)

La composición del "GDIA" será de responsabilidad de la dirección de sostenibilidad, con el apoyo del área de Recursos Humanos y deberá ser instalado dentro de 30 (treinta) días a partir de la fecha de aprobación de la presente Política por el Consejo de Administración.

Dentro de un período no superior a 06 (seis) meses, el GDIA deberá presentar a la dirección de sostenibilidad evidencias de los trabajos realizados, utilizando indicadores para demostrar los resultados alcanzados y, en el período de 01 (un) año, incumbe al GDIA emitir un informe anual con la consolidación de los datos obtenidos con los trabajos realizados durante el período.

Al final del período de un año de su implementación, la composición del GDIA deberá ser revisada, para eventuales sustituciones e inclusiones de miembros que se hagan necesarias.

Es de responsabilidad de la dirección de sostenibilidad reportar los resultados y acciones del GDIA al Consejo de Administración, así como, proponer novas acciones a ser adoptadas, con base en los indicadores presentados por el GDIA.

10. CANALES DE DENUNCIAS

Existen dos canales de denuncia y/o comunicación con el Comité de Conducta de Ambipar Group:



canaldeetica@ambipar.com

Política de Diversidad e Inclusión	Version: 2.0
Aprobador: Consejo de Administración	Fecha de aprobación: 15.05.2023

- E-mail: canaldeetica@ambipar.com
- Denuncia Anónima: <https://ambipar.com/denuncias/>

11. PAPEL DE LA DIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD, RECURSOS HUMANOS Y COMITÉ DE CONDUCTA

La Dirección de Sostenibilidad con apoyo del área de Recursos Humanos de la Compañía es la responsable por la implementación y divulgación de la presente Política.

Es de responsabilidad del Comité de Conducta y Departamento de Compliance la supervisión del cumplimiento de la presente Política y la investigación y direccionamiento de eventuales denuncias/comunicaciones por su incumplimiento.

12. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de Ambipar es el responsable por la aprobación de la presente Política que, deberá ser revisada en el plazo máximo de dos años.

* * * *



canaldeetica@ambipar.com