



# POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

# Índice

Objetivo .....	03
Definiciones .....	04
Sistema de Gobernanza de DE&I .....	06
Lineamientos de DE&I .....	08
<i>Posicionamiento/manifiesto del Grupo Tigre .....</i>	<i>08</i>
<i>Principios de DE&amp;I .....</i>	<i>09</i>
<i>Programa de DE&amp;I .....</i>	<i>11</i>







# Objetivo

Establecer posicionamiento, definiciones, lineamientos y responsabilidades de la gestión de Diversidad, Equidad & Inclusión (DE&I) para todos los profesionales y *stakeholders* del Grupo Tigre, a fin de asegurar un alineamiento global sobre el tema, fortalecer nuestra cultura y brindar soporte a las estrategias de la organización.



# Definiciones



## ACCIÓN AFIRMATIVA:

Conjunto de acciones que visa combatir y disminuir las desigualdades históricas, persistentes, que afectan a determinados grupos de la sociedad.



## ACCESIBILIDAD:

Posibilidad y condición de alcance para utilización, con seguridad y autonomía, de espacios, mobiliarios, equipamientos, edificaciones, transportes, información y comunicación, inclusive sus sistemas y tecnologías, por persona con discapacidad o con movilidad reducida.



## ACOSO:

Serie de comportamientos, amenazas o prácticas inaceptables, ya sea una única ocurrencia o repetidas veces, que visan, resultan o pueden resultar en daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos para las personas afectadas.



## DISCRIMINACIÓN:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de tratamiento en el empleo y en la ocupación.





## **DIVERSIDAD:**

Conjunto de características presentes en la humanidad que nos torna singulares en las relaciones interpersonales y sociales. Es el conjunto de diferencias y semejanzas que está presente en esas relaciones.



## **EQUIDAD:**

Posibilidad de corregir las desigualdades generadas por prácticas persistentes de discriminación por medio de la gestión, de las relaciones y de medidas concretas.



## **INCLUSIÓN:**

Práctica efectiva de garantizar que las personas tengan oportunidades iguales en el acceso al empleo en un ambiente respetuoso que considere sus características, diferencias y semejanzas, y las situaciones de desigualdad presentes en la sociedad.



## **PREJUICIO:**

Juicios anticipados y generalizaciones basados en estereotipos sobre determinadas personas que afectan la calidad de las relaciones y las alejan, perjudicando a las víctimas de estos estereotipos.



## **TRATAMIENTO JUSTO:**

Oferta de oportunidades iguales y ampliación del sentido de pertenencia de todas las personas en la organización, por medio de ambientes inclusivos y que valoren el respeto y la diversidad como posibilidad de corregir desigualdades presentes en la sociedad.





# Sistema de gobernanza de DE&I

## Consejo de Administración

- Acompañar los lineamientos de largo plazo en DE&I.

## Comité de Personas, Remuneración y ESG

- Recomendar la aprobación del Consejo de Administración, decisiones relacionadas a las adhesiones a determinados Pactos y/o Programas sobre el tema;
- Definir metas cuantitativas y/o plazos para aumentar la diversidad en los cargos de Alta Administración;
- Definir criterios para remuneración variable de los ejecutivos con metas relativas a la participación de esos grupos en los cargos de liderazgo.

## Comité de DE&I

- Asesorar al Comité de Personas, Remuneración y ESG referente al tema de DE&I;
- Proponer los lineamientos y metas del Programa de DE&I;
- Garantizar alineamiento estratégico de las acciones con los objetivos del Programa de DE&I.

## Núcleo de Gestión de DE&I

- Involucrar a líderes y profesionales de diferentes áreas para el desarrollo del Programa de DE&I;
- Garantizar la ejecución del Plan de acciones del Programa de DE&I.

## Squad de DE&I

- Ejecutar actividades propuestas en el Plan de acciones del Programa de DE&I;
- Apoyar y/o coordinar actividades relacionadas al tema de DE&I dentro y fuera de Tigre.

## OTROS ACTORES IMPLICADOS EN EL SISTEMA:

---

### Directoría de Personas, Comunicación Interna y Sostenibilidad

- Liderar el tema, ser el punto focal interno y representar a la empresa externamente;
  - Apoyar a todos los órganos de Gobernanza relacionados al Programa de DE&I;
  - Elaborar políticas y desarrollar proyecto relacionados al tema;
  - Brindar soporte a los procesos relacionados al Programa de DE&I;
  - Articular las acciones y lineamientos entre las demás áreas de Tigre.
- 

### Líderes y demás profesionales (*incluyendo pasantes y aprendices*)

- Contribuir para el cumplimiento de los lineamientos dispuestos en esta Política;
  - Promover la disseminación de una cultura y un ambiente de trabajo diverso e inclusivo para todas las personas.
- 





# LINEAMIENTOS DE *diversidad, equidad e inclusión*

## POSICIONAMIENTO/MANIFIESTO DEL GRUPO TIGRE

---

*“Valoramos la diversidad y queremos lidiar cada vez mejor con la pluralidad de personas con las cuales tratamos en todos los lugares del mundo donde estamos presentes o donde nuestra marca y nuestros productos llegan.*

*Tenemos compromiso con el respeto a los derechos humanos, con una demografía diversa, con la promoción de la equidad y de ambientes respetuosos, inclusivos, seguros y saludables hacia todas las personas, libres de discriminaciones y acosos.*

*Creemos que la promoción de la diversidad, de la equidad y de la inclusión significa coherencia con nuestros valores, con una organización innovadora, con mejor entendimiento de nuestros públicos y para obtener mejores resultados alineados a nuestro propósito.*

*Hacemos esto con sencillez, practicando lo que decimos, aprendiendo, dialogando, escuchando y promoviendo la colaboración para que avancemos juntos, cuidando entre si para que seamos una empresa responsable en un mundo más sostenible.”*





## PRINCIPIOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

---

### QUÉ ES LO QUE ESPERAMOS DE NUESTROS PROFESIONALES:

**#1**

Respetar a todas las personas en cualquier circunstancia y en todas las relaciones con los diferentes públicos internos y/o externos de Tigre;

**#2**

Incentivar la diversidad en Tigre por medio de la composición de los equipos, promoviendo la inclusión y un ambiente libre de cualquier forma de discriminación o acosos;

**#3**

Participar de acciones relacionadas al tema en pro de una cultura y ambiente más diversos e inclusivos;

**#4**

Incentivar la realización de diálogos y discusiones que promuevan la pluralidad, la diversidad y el respeto entre las personas;

**#5**

Denunciar todo y cualquier tipo de incumplimiento a los principios establecidos en esta Política o al Código de Ética y Conducta de Tigre.





**TIGRE SE  
COMPROMETE A:**

- #1** Garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones legales, reglamentos y del Código de Ética y Conducta de Tigre;
- #2** Promover un ambiente de trabajo diverso, equitativo e inclusivo, que valore y reconozca las diferencias como factor agregador en la generación de valor compartido;
- #3** Suministrar condiciones seguras y salubres de trabajo, infraestructura y medios de accesibilidad, de modo que exista la inclusión de todas las personas;
- #4** Poner a disposición medios de capacitación a nuestros profesionales para que comprendan e incorporen la postura de la no discriminación y de la promoción de la diversidad e inclusión en las relaciones diarias;
- #5** Garantizar igualdad de oportunidad y tratamiento justo en los procesos de reclutamiento, desarrollo y promoción de profesionales;
- #6** Establecer y ejecutar un Programa estructurado para promover una cultura organizacional inclusiva;
- #7** Incentivar la realización de acciones afirmativas por parte del liderazgo para que promuevan diversidad en la composición de equipos, considerando los segmentos de la población con baja representatividad;
- #8** Comunicar de forma periódica y transparente los avances relativos a los temas de DE&I, así como poner a disposición canales para recibir feedbacks de todos los públicos de interés, utilizando las informaciones en la mejora continua de nuestras actividades;
- #9** Apoyar a organizaciones y acciones que valoren y promuevan la diversidad;
- #10** Garantizar que todas las organizaciones y acciones apoyadas por Tigre consideren la diversidad como valor, promuevan el respeto y la disminución de las desigualdades;
- #11** Dar soporte e incentivar iniciativas y acciones voluntarias en pro de la diversidad en colaboración con el Instituto Carlos Roberto Hansen (ICRH) y/u otras organizaciones, siempre que sea posible.



# PROGRAMA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en esta Política y el desarrollo del tema en el Grupo Tigre, fue establecido el Programa de Diversidad, Equidad e inclusión. El acompañamiento del Programa es realizado periódicamente por el Comité de DE&I y tiene como finalidad:



Definir planes de acción, objetivos y metas con relación al tema alineados a la estrategia de Tigre;



Promover y apoyar iniciativas que den soporte al avance del tema dentro y fuera de Tigre;



Apoyar la creación, evolución y acompañamiento de los indicadores de diversidad de Tigre;



Establecer el posicionamiento de Tigre sobre el tema de DE&I;



Dar soporte a la mejora continua de procesos, políticas y normas internas de Tigre en lo que se refiere a los temas de DE&I;



Dar apoyo a campañas y comunicaciones internas y externas de Tigre bajo la óptica de DE&I.





Para obtener más información o sugerencias sobre esta Política comuníquese por el e-mail: **[sustentabilidad@tigre.com](mailto:sustentabilidad@tigre.com)**

*Última actualización: diciembre de 2023.*

*Documentos complementarios:  
Código de Ética y Conducta y Política de Sostenibilidad.*

*Esta publicación contiene bibliografías de ABNT NBR ISO 26000 Directrices sobre Responsabilidad Social; y documentos de Organización Internacional del Trabajo (OIT).*