

POLÍTICA DE SCI: POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Área funcional:	Personas y Organización
Propietario (nombre + cargo):	Maja Golec, directora de diversidad y movilidad mundial
Aprobado por:	Chet Kuchinad, director de personal
Fecha de aprobación:	28/06/2020
Versión:	I.I.
Fecha para revisión:	28/06/2022
Idiomas (incluidos los hipervínculos):	Inglés, Frances, Portugués, Arabe
Aplicable a:	SCI Todo el personal

SECCIÓN I: PROPÓSITO

CULTURA Y GOBERNANZA

1. Valorar la diversidad y fomentar la inclusión

SCI se compromete a crear una cultura organizacional verdaderamente inclusiva, eficaz y representativa, fomentando la equidad y diversidad entre sus empleados y eliminando la discriminación ilegal.

Nuestro objetivo es promover una cultura que valore activamente la diferencia y persiga la competencia cultural en nuestras actividades, gobierno y toma de decisiones. Esto se refleja en las soluciones, políticas, prácticas y procedimientos sistémicos a los que nos adherimos.

Queremos que nuestra gente sea verdaderamente representativa de todos los sectores de la sociedad. Tener un perfil diverso de empleados, diferentes grupos de edad, antecedentes, culturas, identidades y expresiones de género, orientación sexual, etc., incluida una variedad de diferentes experiencias y capacidades, nos ayuda a comprender, representar y servir mejor a nuestros beneficiarios.

Consideramos que la diversidad, la inclusión y la equidad están conectadas con nuestra misión y son fundamentales para garantizar el bienestar de nuestro personal y las comunidades que apoyamos. Para interactuar de la manera más efectiva y auténtica con comunidades diversas, es una ventaja competitiva tener la competencia cultural cada vez más creciente y cultivada representada en SCI. Este enfoque y respeto mutuo crea una cultura de inclusión, cooperación y logro que sustenta todas nuestras actividades.

Reconocemos que nuestro éxito depende de la contratación, el desarrollo y la retención de personas con talento y el mejor uso de sus habilidades. Nos esforzamos por reconocer y

desmantelar cualquier posible inequidad dentro de nuestras políticas, sistemas, programas y servicios; y actualizar e informar continuamente sobre el progreso de la organización. Nuestro objetivo es eliminar las barreras innecesarias para nuestros empleados que buscan oportunidades a través de la formación, el crecimiento y la planificación profesional.

Queremos que nuestros empleados tengan la capacidad de llevar su verdadero yo al trabajo y que cada empleado se sienta bienvenido, respetado, apoyado y valorado. Para lograr la igualdad nos guiamos por el concepto de equidad, que es el proceso de ser justos con todas las personas, de acuerdo con sus respectivas necesidades. Esto significa que las desventajas históricas, sociales e individuales son relevantes y tienen un impacto en cómo tratamos a nuestra gente y aseguramos la igualdad de oportunidades.

Apoyamos a nuestros líderes, gerentes y empleados para demostrar los principios de equidad, diversidad e inclusión en sus actividades, roles y funciones diarias.

Reconocemos que ser un empleador diverso e inclusivo nos ayuda a cumplir con nuestra responsabilidad de marcar la diferencia para nuestros empleados, y los niños y comunidades a las que servimos. Reconocemos que la igualdad, la diversidad y la equidad son interdependientes. La igualdad de oportunidades solo se observa si se valora y aprovecha la diferencia.

SECCIÓN 2: DECLARACIONES DE PÓLIZA

SCI se compromete a observar lo siguiente:

- Crear un entorno en el que se reconozcan y valoren las diferencias individuales y las contribuciones de todos nuestros empleados. Toda persona tiene derecho a un entorno laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos. No se tolerará ninguna forma de intimidación, hostigamiento o acoso.
- Perseguir la competencia cultural en toda nuestra organización mediante la creación de importantes oportunidades de aprendizaje y políticas formales, transparentes y coherentes.
- Garantizar la igualdad de acceso y estándares abiertos.
- Oponerse a todas las formas de discriminación ilegal e injusta de "características protegidas" que incluyen, entre otras: sexo/género, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género y reasignación de expresión, religión o creencias, estado civil o estado de pareja civil, edad y embarazo y maternidad.
- Dedicar tiempo y recursos para expandir un liderazgo más diverso dentro de nuestra junta, personal, órganos asesores, etc.
- Generar y agregar investigación cuantitativa y cualitativa relacionada con la equidad para lograr un progreso gradual y verificable hacia la visibilidad de nuestros esfuerzos de diversidad, inclusión y equidad.
- Las oportunidades de formación, desarrollo y progresión están disponibles para todos los empleados.
- Revisión y seguimiento de todas nuestras prácticas y procedimientos laborales para garantizar la equidad.

- Desarrollar y presentar sesiones sobre diversidad, inclusión y equidad para brindar información y recursos a nivel interno, a los Miembros y en todo el sector.
- Abogar por políticas sectoriales sin fines de lucro que promuevan la diversidad, la inclusión y la equidad. Desafiar los sistemas y políticas que crean inequidad, opresión y disparidad.
- Las infracciones en nuestra política de DEI se considerarán como mala conducta y podrían tomarse medidas disciplinarias.
- Esta política está totalmente respaldada por la alta dirección.
- Esta política será supervisada y revisada regularmente.

2. Alcance

Los derechos y obligaciones establecidos en esta política se aplican por igual a todos los empleados de SCI, ya sea a tiempo parcial o completo con un contrato fijo o permanente, y también a las personas y entidades asociadas como socios, personal de la agencia, contratistas, voluntarios y otros empleado bajo un contrato de servicio.

Cada empleado tiene la responsabilidad personal de la aplicación de esta política. Como parte de la inducción de los empleados, se espera que todos lean y se familiaricen con esta política, se aseguren de que se observe correctamente y se cumpla en su totalidad. Se pide a todos que asuman la responsabilidad de su participación personal en la aplicación práctica de la política.

Esta política también es de particular relevancia para los directores, gerentes de línea y otros empleados interesados en:

- abordar de manera proactiva las barreras existentes que impiden que las personas ingresen y progresen por igual dentro de la organización;
- procedimientos de contratación, formación y promoción y decisiones de empleo que afecten a otros.

2

La política se aplica a todos los aspectos de la relación de SCI con los empleados y a las relaciones entre los empleados en todos los niveles. Esto incluye anuncios de empleo, reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, oportunidades de promoción, condiciones de servicio, pago y beneficios, conducta en el trabajo, procedimientos disciplinarios y de quejas, despido y postdespido.

2.1. Funciones y responsabilidades

El cumplimiento de la política depende del compromiso de todos los que liderarán la creación de una cultura inclusiva basada en la competencia cultural, la implementación de procedimientos y prácticas inclusivas y el mantenimiento del lugar de trabajo libre de discriminación y acoso.

Liderar con respeto y tolerancia: esperamos que todos los empleados adopten esta noción y la expresen en las interacciones en el lugar de trabajo y a través de las prácticas diarias. Ciertos grupos serán responsables de actividades y prácticas específicas:

STL	P&O	Gerente de diversidad	Gerentes de personas
Patrocinadores, modelos a seguir y agentes de cambio de DEI	Propietarios de políticas, procedimientos y procesos, en asociación con el Consejo y las Redes de D&I para garantizar el avance de D&I en toda la organización y la representación completa de nuestro diverso personal	Responsable de diseñar, promover e implementar la estrategia y política de D&I dentro de SCI; es el enlace entre las redes, P&O y todo el personal	Responsable de enfoques y toma de decisiones impulsados por D&I

2.2. Responsabilidades de la gerencia

La responsabilidad de pasar por alto la implementación y operación efectivas de los acuerdos recae en el STL, directores y gerentes que se aseguran de que ellos y su personal operen dentro de esta política y acuerdos, y que se tomen todas las medidas razonables y prácticas para cultivar la inclusión, la competencia cultural y evitar discriminación. Cada gerente se asegurará de que:

- todo su personal conoce la política y los arreglos, y las razones de la política;
- Los objetivos de D&I están incluidos en ellos y en las revisiones trimestrales de Desarrollo para el Desempeño de su equipo;
- las quejas relativas a la discriminación se tratan de manera adecuada, justa y lo más rápidamente posible;
- se conservan registros para:
 - supervisar el perfil del personal de SCI en términos de diversidad;
 - supervisar el impacto y si están logrando nuestros objetivos D&I;
 - evitar que se repitan más casos discriminatorios.

2.3. Responsabilidades de los empleados

SCI alienta a todas las personas a asumir la responsabilidad de su participación personal en la aplicación práctica de la política y de crear un entorno de trabajo que fomente la inclusión, la equidad y elimine todas las formas de discriminación e intimidación. La responsabilidad de garantizar que la inclusión esté en el ADN de la organización y que no haya discriminación

ilegal recae en todos los empleados. Las actitudes de nuestra gente son cruciales para el funcionamiento exitoso de prácticas laborales justas.

En particular, todos los empleados deben:

- encarnar el DEI y la competencia cultural, y proporcionar información al Consejo de D&I, P&O y SLT para mejorar nuestra cultura inclusiva en el lugar de trabajo;
- cumplir con la política y los arreglos;
- no discriminar en sus actividades diarias ni inducir a otros a hacerlo;
- no victimizar, acosar o intimidar a otras personas o grupos que tengan, o se perciba que tienen, una de las características protegidas;
- asegurar que ninguna persona sea discriminada o acosada por su asociación con otra persona que tenga una característica protegida;
- informar a su gerente si tienen conocimiento de alguna práctica discriminatoria.

El Centro P&O de SCI será responsable de supervisar el funcionamiento de la política con respecto a los empleados de SCI y los solicitantes de empleo, incluyendo auditorías departamentales periódicas. Cualquier empleado que haya infringido la Política en sus relaciones laborales con otros estará sujeto a procedimientos disciplinarios.

3. Tipos de discriminación

Hay varios tipos de discriminación prohibidos por esta política. La discriminación puede ser directa o indirecta y puede ocurrir de manera intencional o no intencional.

Los principales tipos son:

3.1. Discriminación directa

La discriminación directa ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra debido a una característica protegida (o una combinación de esas) establecida en esta política. A modo de ejemplo, negarse a ascender a una empleada embarazada sobre la base de que dentro de poco debe tomar la licencia de maternidad sería una discriminación directa sobre la característica protegida del sexo de la empleada. Otros tipos de discriminación son:

- **Discriminación asociativa** : se trata de discriminación directa contra alguien porque se asocia con otra persona que posee una característica protegida. Por ejemplo, un empleado es discriminado porque su hijo es discapacitado.
- **Discriminación perceptiva** : se trata de discriminación directa contra un individuo porque otros piensan que poseen una característica protegida particular. Por ejemplo, cuando los compañeros de trabajo creen que la persona es LGBTQ+, se aplica incluso si la persona en realidad no posee esa característica.

3.2. Discriminación indirecta

La discriminación indirecta ocurre cuando se aplica un requisito injustificable o condición, que parece ser la misma para todos, pero que tiene un efecto adverso desproporcionado en un

grupo de personas. Esto es discriminación aunque no hubo intención de discriminar. Por ejemplo, un requisito para calificaciones basadas en el Reino Unido podría perjudicar a los solicitantes que hayan obtenido sus calificaciones fuera del Reino Unido; esto podría equivaler a una discriminación indirecta por motivos de origen étnico o racial. Otra forma de discriminación indirecta podría ser una discriminación por discapacidad si incluye el incumplimiento por parte de la organización del deber de realizar ajustes razonables.

3.3. Victimización

La victimización se da cuando un empleado recibe un trato menos favorable que los demás porque ha hecho valer derechos legales contra la organización o ha ayudado a un colega a hacerlo. Por ejemplo, la victimización puede ocurrir cuando un empleado ha presentado una queja contra la organización y, como resultado, es degradado.

3.4. Acoso

Según la Ley de Igualdad de 2010, el acoso es una conducta no deseada relacionada con una característica protegida relevante, que tiene el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para esa persona. Es importante recordar que no es la intención del acosador, sino cómo el receptor percibe su comportamiento, lo que determina si ha ocurrido el acoso. Consulte la Política contra el acoso de SCI para obtener más detalles sobre cómo la organización abordará la intimidación y el acoso (siga el enlace:

<https://savethechildren1.sharepoint.com/:b:/r/sites/ CPP/QFPeople/ layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B85088389-f87e-4e99-a9ff-fcfe7cd92426%7D&action=interactivepreview&cid=89d7fff0-b508-44b2-86b1-f5485cadb9a6>

SCI busca incorporar una cultura que elimine la discriminación, la intimidación y el acoso. Todos deberían tratar a los demás con el respeto y la dignidad que esperarían para ellos mismos. No se tolerará la discriminación, la intimidación y el acoso a otras personas en cualquier forma y se tratará según los procedimientos disciplinarios de SCI (siga el enlace:

<https://savethechildren1.sharepoint.com/:b:/r/sites/ CPP/QFPeople/ layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B74352600-ecdf-4f8f-b461-6cfa1fc32222%7D&action=interactivepreview&cid=5ef65cff-84ac-41e2-9580-8e38be3d3bf3>).

Cualquier forma de discriminación se considerará un acto de mala conducta grave que puede dar lugar a un despido sumario o una rescisión sumaria del contrato/compromiso.

Las personas deben leer y actuar de acuerdo con los procedimientos detallados en la sección 'Denuncia' de la Política contra el Acoso si consideran que se han producido actos de intimidación o acoso.

4. Equidad y diversidad en la contratación, desarrollo y formación

4.1. Contratación de empleados

4

La intención de SCI es reclutar para cualquier puesto de manera justa y no discriminatoria. Es fundamental que los procedimientos de contratación y selección se basen en criterios objetivos relacionados con las necesidades del puesto y que dichos criterios se apliquen por igual en todas las etapas del proceso a todos los candidatos en todos los niveles de la organización.

4.1.1. Procedimientos de contratación

- Todos los anuncios deben cumplir con las normas de SCI. La literatura de contratación y publicidad indicará que SCI es un empleador equitativo, diverso e inclusivo. En caso de duda, póngase en contacto con RR.HH. para recibir asesoramiento y orientación.
- Cada puesto anunciado debe ir acompañado de una descripción completa del puesto y la especificación de la persona.
- Las vacantes deben publicarse, de manera apropiada, a la mayor variedad posible de candidatos adecuados.
- De acuerdo con la Política de Contratación, las recomendaciones personales de boca en boca no deben utilizarse como único método de contratación.
- Las agencias de empleo, cuando se requiera su uso, serán conscientizadas de que SCI es un empleador equitativo, diverso e inclusivo. Se requerirá que el autor del anuncio de trabajo revise y confirme que no hay estereotipos o palabras que puedan desanimar de postularse a las personas o grupos con una característica protegida particular o combinada.
- Todos los solicitantes de empleo deben completar el proceso de solicitud en línea de SCI. La información sobre igualdad de oportunidades, recopilada en la etapa de solicitud, se almacenará de forma anónima en una base de datos central solo para fines de informes. No debe utilizarse para formar parte del proceso de preselección bajo ninguna circunstancia; la preselección se hará por mérito de la solicitud y por ningún otro medio. La divulgación de dicha información sobre igualdad de oportunidades será opcional para los candidatos.
- No se les preguntará a los solicitantes sobre embarazos o partos pasados o actuales o intenciones futuras relacionadas con el embarazo o el parto.
- A los candidatos no se les harán preguntas relacionadas con la salud, antes de que se haga una oferta de trabajo, a menos que la pregunta sea necesaria para: decidir si se deben realizar ajustes razonables en el proceso de selección, establecer si un candidato podrá desempeñar una función que es intrínseca al trabajo o supervisar la diversidad entre los solicitantes.
- Cuando se invita a un candidato discapacitado a una entrevista, SCI hará los ajustes razonables necesarios para facilitar su asistencia. Los candidatos deberían informar a SCI cuando dichos ajustes sean necesarios.
- SCI toma medidas adecuadas y razonables para adaptarse a las religiones, culturas y responsabilidades domésticas de candidatos.
- Los motivos del rechazo de todos los candidatos deben registrarse y conservarse, de acuerdo con las directrices y políticas de contratación. Si la razón dada para el rechazo es que 'el candidato no encaja bien' o similar, el entrevistador debe considerar si podrá haber sesgo inconsciente, dentro de sus motivos, antes de confirmar el rechazo y, en caso de duda, ponerse en contacto con P&O.

Las siguientes directrices deben observarse al seleccionar y entrevistar candidatos:

- Los criterios de preselección deberían ser objetivos, basados en las habilidades, la experiencia y los conocimientos necesarios para realizar el trabajo. El requisito de calificaciones académicas o profesionales puede no aplicarse, si los candidatos demuestran claramente su idoneidad por otros medios. Se debería considerar la voluntad de recibir formación.

- Igualmente, no se debe asumir que los títulos, diplomas o experiencia laboral obtenidos en el extranjero sean de un nivel más bajo que sus equivalentes en el Reino Unido.
- Las preguntas de la entrevista deben ser relevantes para el trabajo; se debería tener cuidado para garantizar que no se hagan suposiciones ni se formulen preguntas importantes relacionadas con circunstancias personales y planes futuros. Si es probable que los requisitos laborales afecten a la vida personal de un candidato (por ejemplo, horarios insociables o arreglos de viaje), entonces se deberían hacer las mismas preguntas a todos los solicitantes.
- Los formularios de informe de entrevistas de SCI deberían completarse y conservarse, de acuerdo con las pautas establecidas en nuestra Política de contratación.
- Habilidades, conocimientos, capacidad y competencia serán los principales criterios de selección y promoción. Cada entrevistador debería haber recibido la formación pertinente, para asegurarse de estar familiarizado con estos requisitos.
- Los paneles de entrevistas deberían tener una composición diversa, para garantizar un conjunto diverso de perspectivas.

Este es el enlace a la Póliza y Procedimientos de Reclutamiento: https://savethechildren1.sharepoint.com/:w:/r/sites/PPP/QFPeople/_layouts/15/wopiframe.aspx?sourcedoc=%7B52AD8D19-C344-4259-8BDE-4CD1344CF8B9%7D&file=SCI HR POL Recruitment%20Policy EN.docx&action=interactivepreview&mobileredirect=true&DefaultItemOpen=1&cid=26d40a23-eb34-4c78-8378-9dcec9ef03fc

4.2. Desarrollo y formación de empleados

SCI se compromete a garantizar que ningún empleado esté en desventaja, en cuanto a la provisión de oportunidades de formación y desarrollo. Se deberían seguir los siguientes procedimientos:

- Todos los empleados deberían participar en la revisión de Desarrollo para el Desempeño, que evaluará su nivel actual de desempeño laboral, así como sus necesidades de capacitación y desarrollo profesional.
- Todos los empleados tendrán acceso y se les animará a aprovechar las oportunidades de formación y desarrollo. SCI asigna el 3 % del salario base anual a las oportunidades de formación y desarrollo para cada empleado.
- Las decisiones relacionadas con el desarrollo de la carrera deberían basarse en criterios objetivos, que se apliquen de manera justa. La capacidad para cumplir con los requisitos del puesto con éxito debería ser el criterio principal para la promoción.
- Se provee formación, para aumentar el conocimiento y las habilidades de los empleados y todos los materiales y contenidos del curso de formación reflejarán la posición de SCI como un empleador equitativo, diverso e inclusivo.

4.2.1. Formación en igualdad

La formación en igualdad es una manera importante de mejorar la inclusión, crear conciencia cultural y también prevenir la discriminación, el acoso y la victimización en nuestra organización. Las actividades de D&I consistirán en una serie de sesiones informativas periódicas, para el personal sobre cuestiones de igualdad (sesgo inconsciente, capacitaciones

culturales, capacitaciones sobre seguridad y protección de la diversidad, etc.). Estos se repetirán, según sea necesario. Se proveerá formación a los gerentes sobre esta política y las disposiciones asociadas. Además, todos los gerentes que participen en el proceso de contratación y selección recibirán formación adecuada.

SCI proveerá formación:

- como parte del proceso de inducción.
- durante las reuniones periódicas del equipo.
- por cursos específicos de día completo o medio día.
- proporcionando un paquete de formación en línea.

La formación incluirá:

- La ley que cubre todas las características protegidas y qué comportamientos son y no son aceptables. Como organización de derechos humanos, SCI se compromete con los valores de los derechos humanos, independientemente de que algunos de ellos no sean reconocidos o penalizados, en ciertas geografías. El contenido de las formaciones reflejará el contexto local.
- El riesgo de ignorar o dar la impresión de aprobar un comportamiento inapropiado y responsabilidad personal.
- Cómo la discriminación puede afectar el funcionamiento de SCI y el impacto que las generalizaciones, los estereotipos, los prejuicios, el lenguaje inapropiado, en las operaciones diarias pueden tener en las oportunidades de las personas de obtener trabajo, promoción, reconocimiento y respeto.
- Supervisión.
- Política de igualdad de SCI, por qué se ha introducido y cómo esta se pondrá en práctica.

5.1. Monitoreo

5 Para ofrecer igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación y apoyar a los colectivos infrarrepresentados, es esencial supervisar nuestro trabajo. Dado que solo podemos cambiar lo que medimos, SCI hace un seguimiento para informar decisiones sobre dónde dirigir nuestros recursos y servicios. Nos ayuda a crear una cultura de diversidad e inclusión en nuestros lugares de trabajo y a diseñar programas inclusivos, dentro del movimiento global. Nos comprometemos a identificar las lagunas en los datos y tomar medidas, para llenar esas lagunas a través de los análisis cuantitativos y cualitativos. Donde apropiado, los datos se pondrán a disposición del público para permitir que la organización responda a los hallazgos.

Como parte del compromiso de SCI con la equidad, la diversidad y la inclusión, se introducirá un sistema de supervisión para medir la efectividad y el impacto de la política y los arreglos.

- Para asegurar la diversidad y la inclusión, necesitamos conocer y supervisar qué tan diverso es el perfil de la organización. Por lo tanto, animamos a nuestra gente a compartir su información de monitoreo de diversidad e inclusión con nosotros. SCI colecta la información más precisa sobre edad, discapacidad, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, religión, origen socioeconómico, situación

de los padres o cuidadores y ubicación geográfica, desglosados en cada nivel de antigüedad.

Estos datos nos ayudan a comprender mejor las necesidades de nuestros empleados y apoyar a los grupos infrarrepresentados. Nos ayuda a planear para el futuro, invertir recursos de manera inteligente y proveer servicios de la manera correcta. Estos datos se tratan de forma responsable, de acuerdo con la ley.

- El proceso de solicitud en línea de SCI incluye secciones que permiten a todos los solicitantes y empleados declarar (si desean hacerlo) las características anteriores.
- Establecemos objetivos ambiciosos para la diversidad y la inclusión. Deben reflejar el porcentaje de estadísticas de población proporcionadas sobre discapacidad, etnia, género etc. Dependiendo del país y su contexto, los objetivos a los que se aspira deben establecerse para la división proporcional de mujeres y hombres (con movimiento para la representación no binaria e intersexual); negro, asiático o étnico minoritario (BAME); personas que se consideran a sí mismas con una discapacidad, impedimento, diferencia de aprendizaje o afección, a largo plazo; LGBTQ +, etc. Para convertirse en líder del sector y convertirse en el empleador más inclusivo en el sector humanitario, se establecerán objetivos adicionales para la edad (para menores de 25 y mayores de 55); padres o cuidadores (incluidos los repatriados) y antecedentes socioeconómicos.
- El sistema también incluirá la recopilación rutinaria voluntaria y el análisis de la información sobre los empleados por género, estado civil, origen étnico, orientación sexual, religión y creencias, correlacionada con el grado y la duración del servicio en el grado actual. También se mantendrá información sobre el número de empleados que se declaran discapacitados.
- También se realizarán evaluaciones periódicas para medir hasta qué punto la contratación para el primer nombramiento, la promoción interna y el acceso a oportunidades de formación / desarrollo afectan la igualdad de oportunidades para todos los grupos.
- En su caso, se llevarán a cabo evaluaciones de impacto de igualdad sobre los resultados del seguimiento para conocer el efecto que las políticas de la organización pueden tener en quienes las experimentan.
- SCI tiene como objetivo capturar datos de referencia en la práctica y compartirlos de forma anónima a nivel del sector. Usaremos nuestros datos para evaluar cómo lo estamos haciendo frente a los objetivos establecidos. Los datos se combinarán para dar una imagen de cómo está progresando el sector.
- Seguimiento de los objetivos del Desarrollo para el Desempeño y su impacto en la competencia y conciencia cultural.

La información recopilada con fines de seguimiento se tratará de forma confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito. Si el seguimiento muestra que SCI, o áreas dentro de la misma, no son representativas, o que nuestros empleados no están progresando adecuadamente dentro de la organización, se desarrollará un plan de acción para abordar estos problemas. Esto incluirá una revisión de los procedimientos de contratación y selección, las políticas y prácticas relevantes, así como la consideración de tomar una Acción Positiva legal.

5.2. Informes

- SCI informará periódicamente (trimestralmente) a la junta y luego difundirá en toda la Organización las medidas clave que incluyen la composición de género de la fuerza laboral, edad, raza y origen étnico y orientación sexual, discapacidad, religión o creencias (cuando sea legalmente posible y de acuerdo con las directrices de seguridad y protección).
- SCI tiene como objetivo triangular los datos entre el seguimiento, las quejas, las entrevistas de salida y los problemas planteados a la gerencia a través del Desarrollo para el Desempeño, Consejo de D&I, Redes, etc.

Los datos recopilados se utilizarán de varias formas:

- Compararlo con los datos representativos regionales para ver hasta qué punto el perfil de nuestro personal refleja la comunidad local.
- Compararlo con los datos estándar del sector para ver cómo SCI lo está haciendo a en comparación con otros en el sector.
- Para compararlo con los datos del año anterior y buscar patrones o tendencias, como si todas las personas que reclutamos son muy similares entre sí o muy diferentes del grupo de personas del que estamos reclutando (que podría ser la población local o todos con una calificación particular), de modo que podamos evaluar un posible motivo de preocupación y tomar medidas.
- Comparar la posición y el trato de los empleados con determinadas características protegidas dentro de nuestra Organización con aquellos que no las tienen.
- Para ver si cumplimos con nuestros objetivos de equidad.
- Para ayudarnos a planificar campañas de acción positiva. Estos pueden estar dirigidos al personal existente o externamente a la comunidad local con el objetivo de aumentar el grupo de talentos del que reclutamos
- La diversidad de prácticas y profesionales será reconocida y recompensada.

Si son datos publicados, SCI no violará la confidencialidad de los trabajadores o los solicitantes, ni revelará nada que pueda permitir a alguien obtener información proporcionada en forma confidencial sobre otra persona. SCI opera bajo las obligaciones de la Ley de Protección de Datos de 1998 cada vez que procesamos los datos personales o confidenciales de nuestros empleados.

SECCIÓN 3: DEFINICIONES

Palabra/Término	Definición
<i>Competencia cultural</i>	Colaborar y aprender de personas de diferentes orígenes culturales mientras comprendemos y apreciamos la historia, las tradiciones y las prácticas culturales de nosotros mismos y de los demás.
<i>Discapacidad</i>	La política está redactada sobre la base del modelo social de discapacidad, que es una forma de ver el mundo, desarrollado por personas discapacitadas, que dice que las personas están discapacitadas por barreras en la sociedad, no por su discapacidad física o mental, neurodiversidad o diferencia. Las barreras pueden ser físicas, como edificios y oficinas, o pueden ser causadas por las actitudes de las personas hacia las diferencias, como suponer que las personas discapacitadas no pueden hacer ciertas cosas.
<i>Diversidad</i>	La diversidad es un término muy amplio que puede referirse a varios aspectos de la identidad y los antecedentes de una persona. Fundamentalmente, son todas las formas en las que nos diferenciamos. Incluye las diferencias entre los individuos en cómo se identifican, incluyendo (pero no limitado a) género, edad, discapacidad, antecedentes culturales, orientación sexual y antecedentes sociales y económicos, profesión, educación, experiencias laborales y rol organizacional.
EQUIDAD	La equidad reconoce que no todos partimos del mismo lugar porque existen ventajas y barreras. Es un proceso que reconoce los puntos de partida desiguales y busca corregir el desequilibrio. La diversidad y la inclusión son ambos resultados. La equidad no lo es. Se refiere al proceso en el que participa una organización para garantizar que las personas con identidades marginadas tengan la oportunidad de crecer, contribuir y desarrollarse.
INCLUSIÓN	Ocurre cuando una diversidad de personas se sienten valoradas y respetadas, tienen acceso a oportunidades y recursos, y pueden contribuir con sus perspectivas y talentos para mejorar su organización *. La inclusión es tan importante como la diversidad. Si bien la diversidad puede dar la falsa impresión de que solo se pretende atraer a personas de todo tipo a la sala, la inclusión es la parte que prácticamente garantiza que se empodere a todas aquellas personas cuyas voces no se escuchan.
<i>Acción positiva</i>	La acción positiva significa tratar a un grupo más favorablemente donde esta es una manera equitativa de ayudarlos a superar una desventaja o

	<p>participar más plenamente. También significa actuar para satisfacer las necesidades que que tienen que son diferentes a las de la población en general. Acción positiva no debe confundirse con la discriminación positiva que es ilegal. Esto incluye, por ejemplo, el establecimiento de cuotas (a diferencia de los objetivos, que son legales) o cualquier forma de tratamiento. Cuando se han tomado medidas positivas para alentar a las personas de grupos desfavorecidos a postularse, cada solicitante debe ser considerado por sus méritos individuales. La selección para la entrevista y el nombramiento debe basarse estrictamente en los criterios acordados.</p>
<i>Características protegidas</i>	<p>Las características protegidas se definen en Tipos de discriminación en la Ley de Igualdad de 2010; Estos son: sexo / género, discapacidad, raza, orientación sexual, cambio de identidad y expresión de género, religión o creencias, estado civil o estado de pareja civil, edad y embarazo y maternidad. Para obtener más información, siga el enlace: https://equalityhumanrights.com/en/equality-act/protected-characteristics</p>
<i>Sesgo inconsciente</i>	<p>El sesgo inconsciente ocurre cuando las personas favorecen a otras personas que se parecen a ellas y / o comparten sus valores. Por ejemplo, una persona puede sentirse atraída por alguien con una formación académica semejante, de la misma zona o que es de la misma etnia que ellos. https://archive.acas.org.uk/index.aspx?articleid=5433</p>

SECCIÓN 4: DOCUMENTOS RELACIONADOS

1	Política y procedimientos contra el acoso
2	Estrategia DEI de SCI
3	Ley de igualdad de 2010
4	Código de conducta de SCI