

Instrucción sobre Diversidad

1 Principios generales

Securitas cree firmemente que el éxito de nuestro negocio proviene de los logros y el bienestar de nuestros empleados. Para poder reclutar y retener a las mejores personas del mercado, Securitas necesita poder emplear a personas de todo el grupo de talentos, independientemente de su raza, etnia o nacionalidad, origen, religión, género, edad, orientación sexual, opinión política, estado civil o parental, discapacidad u otras características distintivas protegidas por la ley aplicable.

En coherencia con el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) del Instituto Nacional de las Mujeres, Securitas Uruguay incorpora la perspectiva de género como parte integral de su sistema de gestión, promoviendo transformaciones culturales para eliminar desigualdades y discriminaciones existentes en el ámbito laboral.

En consecuencia, Securitas Uruguay ha adoptado los siguientes principios:

- Promover una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades y equidad basada en la competencia, la experiencia y el rendimiento y promueve la diversidad en todos los niveles de la fuerza laboral.
- Tratar a todos el personal de manera igualitaria, justa y con respeto, dignidad y cortesía, independientemente de su raza, origen étnico o nacional, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil o parental, discapacidad u otras características distintivas, integrando esta perspectiva en sus políticas, procesos y toma de decisiones.
- Impulsar acciones que trasciendan el ámbito interno de la organización, promoviendo la inclusión en toda la cadena de valor, incluyendo proveedores, clientes y aliados estratégicos.
- Asegurar la prevención, detección y abordaje de inequidades de género, discriminaciones, acoso sexual, acoso laboral y violencia basada en género, de acuerdo con la legislación vigente.
- Garantizar la igualdad de remuneración (y otros términos contractuales) entre mujeres y hombres por igual trabajo analizando las brechas salariales cuando estas existan.
- Impulsar la corresponsabilidad social y de género en los cuidados, promoviendo condiciones laborales que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Incorporar el lenguaje inclusivo, eliminando estereotipos y garantizando una comunicación interna y externa sin sesgos.
- Realizar procesos de selección, desarrollo y evaluación libres de estereotipos y discriminaciones, basados en competencias y ajustados a la normativa nacional.
- Fomentar la capacitación continua en temas de diversidad para todo el personal, especialmente para las jefaturas y equipos estratégicos.
- Impulsar la mejora continua, midiendo avances mediante indicadores e informes periódicos, y promoviendo acciones correctivas cuando corresponda.
- Como parte del compromiso de Securitas con un lugar de trabajo diverso e inclusivo, Securitas tiene tolerancia cero contra el comportamiento discriminatorio, el acoso, la intimidación, el bullying o las represalias, incluido el acoso sexual, verbal, físico o psicológico.



Todos los empleados de Securitas, y especialmente los directivos de todos los niveles, tienen la responsabilidad de crear un entorno en el que las personas sientan un sentido de compromiso con su trabajo y sean reconocidas por sus logros, y en el que los empleados se apoyen mutuamente y cooperen en lugar de competir.

Todas las decisiones de empleo deben tomarse únicamente en función de la capacidad, la experiencia, el comportamiento, el rendimiento laboral y el potencial demostrado de una persona en relación con las necesidades del trabajo.

Los objetivos de diversidad e inclusión del Grupo se establecen cada año¹. Los objetivos son adoptados por el Consejo de Administración y el cumplimiento de los mismos se comunica como parte del Informe Anual y de Sostenibilidad del Grupo.

Se pueden establecer objetivos adicionales de diversidad e inclusión a nivel de país o división.

Resumen de los principales cambios desde la última revisión:

Se agregan requisitos del Sistema de Gestión de Calidad con Equidad de Género.

2 Aplicabilidad

Esta Instrucción se aplica a todos los empleados de Securitas, y se implementará, en la mayor medida posible, con todos los socios comerciales (incluidos a proveedores, contratistas, socios comerciales y demás partes interesadas, promoviendo su adhesión mediante cláusulas contractuales, sensibilización y capacitación en diversidad e inclusión.

3 Implementación y Responsabilidad

La Dirección de Gestión Humana, junto con la Gerencia General se asegurarán de implementar estos principios, así como los objetivos referidos a diversidad para la proporción de mujeres en la fuerza laboral y se esforzarán en lograr una fuerza laboral y equipos de gestión diversos que reflejen las comunidades en las que sirven.

En este sentido, la Dirección de Securitas Uruguay establece el Comité de Calidad con Equidad de Género, integrado según lo establecido en el modelo implementado, incluyendo la realización, actualización y seguimiento del Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género, definiendo, ejecución y evaluación anual del Plan de Acción de Calidad con Equidad de Género, los objetivos, indicadores, metas, recursos y plazos requeridos para el mismo.

4 Capacitación

Securitas brindará una capacitación adecuada sobre el cumplimiento de esta Instrucción. Incluyendo en los programas de incorporación y liderazgo, la temática de perspectiva de género, interseccionalidad, normativa vigente, prevención del acoso, diversidad sexual, corresponsabilidad y sesgos inconscientes.

Todos los empleados con acceso al Sistema de Gestión del Aprendizaje deben completar la capacitación sobre diversidad y sesgos inconscientes. Esta capacitación está diseñada para garantizar la comprensión y el cumplimiento de los principios descritos en esta Instrucción.

5 Denuncias, investigaciones y consecuencias de la infracción

Todos los empleados de Securitas están obligados a informar de cualquier sospecha de comportamiento inadecuado contrario a esta Instrucción a su superior inmediato o, cuando esto no sea posible, al superior del superior, o “el defensor del empleado”, o al Director/a de Legal, Riesgos y Cumplimiento, o su equipo directo



local, o al Director/a de Gestión Humana, o al Jefe/a de selección y desarrollo de personal o su equipo directo. Dichos canales serán accesibles a todo el personal, pudiendo recibir a demás consultas y denuncias vinculadas a inequidades de género, acoso sexual, acoso laboral u otras formas de discriminación. Ninguna persona sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta Instrucción, incluso si dicho cumplimiento resulta en la pérdida de negocios. Todos los eventos o sospechas reportados serán investigados de forma independiente y confidencial, y se les dará seguimiento, asegurando la trazabilidad en todos los casos, así como el registro y análisis estadístico de denuncias y consultas vinculadas a discriminación, con el fin de identificar oportunidades de mejora.

Si una persona denunciante no desea, o no puede, informar de una sospecha a su superior inmediato o a otro funcionario dentro de la organización, esa persona deberá Informar del problema a través de la Línea de Integridad de Securitas en <https://securitas.integrityline.com/> o Vía Correo electrónico a integrity@securitas.com.

Cualquier violación de esta instrucción o de las leyes locales aplicables dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo.

6 Revisión y seguimiento

El cumplimiento de esta Instrucción por parte de todos los empleados de Securitas será supervisado como parte del proceso de Gestión de Riesgos Empresariales de Securitas y los objetivos de diversidad estarán sujetos a requisitos de presentación de informes y seguimiento.

Securitas evaluará el impacto de sus acciones en diversidad e inclusión, incluyendo indicadores específicos sobre clima laboral, participación, percepción de inclusión y resultados de acciones dirigidas a la comunidad LGBT+, promoviendo la mejora continua.