



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD  
KANTAR COLOMBIA

Mayo 2020



## Contenido

OBJETIVO.....	3
ALCANCE.....	3
RESPONSABLES .....	3
DEFINICIONES .....	3
DISPOSICIONES GENERALES .....	5
Tolerancia cero a la discriminación.....	5
Inclusión en todos los procesos Kantar.....	6
Pautas de conducta.....	7
Lenguaje y comunicación incluyente .....	7
Ambiente de trabajo seguro.....	7
Igualdad de trato.....	8
Sensibilización y formación .....	8
COMITÉ DE INCLUSION Y DIVERSIDAD KANTAR COLOMBIA KIN'D .....	9
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.....	9
MEDIDAS Y PROGRESO.....	9
SANCIONES.....	10



# POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

## KANTAR COLOMBIA

### OBJETIVO

La presente Política tiene como objetivo establecer un marco de referencia sobre diversidad e inclusión, alineado con la política global de Kantar, que define una organización donde rijan los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y cultura de respeto hacia todos los colaboradores, contratistas y proveedores, en cumplimiento de los derechos humanos y las leyes y regulaciones vigentes en Colombia.

### ALCANCE

La presente Política de Diversidad e Inclusión aplica para todos los colaboradores, contratistas y proveedores de las divisiones de Kantar Colombia.

### RESPONSABLES

- La presente política pertenece al portafolio y gestión del área de Recursos Humanos y la participación del Comité de Inclusión y Diversidad de Kantar Colombia denominado KIN'D.
- Las Gerencias Generales de las tres Divisiones de Kantar Colombia, el área de Recursos Humanos, los Comités de Convivencia de las Divisiones y los representantes del comité de Inclusión y Diversidad de Kantar Colombia KIN'D, son los únicos facultados para intervenir en temas relacionados con la evaluación, investigación, opinión y sanción de temas relacionados con esta política.

### DEFINICIONES

**Accesibilidad:** Que el lugar de trabajo permita a los colaboradores con discapacidad desplazarse, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para poder realizar actividades laborales o prestación de servicios.

**Acción afirmativa:** Es la medida específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Su objetivo es corregir situaciones de desigualdad en los derechos y libertades de los colaboradores. Se adecuará a la situación que quiera remediarse, será legítima y buscará respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

**Acoso:** Se entiende por acoso la acción de hostigamiento, persecución o molestia dirigida de una persona hacia otra, con contenido inapropiado en el entorno laboral y/o que genere incomodidad o disconformidad en el colaborador que la recibe, basándose en las definiciones de la Ley 1010 del 23 de enero de 2016.

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al

# KANTAR

buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico de carácter sexual o no apropiado, dirigido hacia una persona que no lo desea por razón de su sexo.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un grupo o persona.

**Diversidad:** Pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.

**Igualdad de género:** es definida por la UNESCO como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

**Equidad de género:** es definida por la UNESCO como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del

# KANTAR

desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres".

**Expresión de género:** Es la forma en que se manifiesta la preferencia de género mediante conductas, comportamientos y/o apariencia. Puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres.

**Género:** Definido por la Organización Mundial de la Salud como: los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria.

**Identidad de género:** El concepto de identidad de género parte de la premisa de que el género es subjetivo, y tiene que ver con la percepción que cada persona tenga sobre sí misma y esto, podría no coincidir con su cuerpo biológico. En este sentido, una persona nacida bajo el sexo femenino puede percibirse a sí misma como hombre, es decir, se identifica psicológicamente o se define a sí mismo con un género diferente al que nació. La identificación de género es un derecho que promueve la diversidad sexual y un desarrollo sexual saludable.

**Homofobia, Transfobia y Bifobia:** Es el miedo, aversión, prejuicios, falta de aceptación y/o incomodidad frente a las personas homosexuales, transgénero y bisexuales, o cuya expresión de género no se ajusta a los roles tradicionales.

**Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas diversas y/o en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

**Sexismo:** Todas aquellas prácticas, actitudes y comentarios que promueven el trato diferenciado y estereotipos de las personas en razón de su sexo biológico, asumiendo y esperando determinadas características y comportamientos.

## DISPOSICIONES GENERALES

### Tolerancia cero a la discriminación

KANTAR Colombia cumple con las regulaciones de derechos humanos y las leyes laborales nacionales e internacionales, y por lo tanto prohíbe enfáticamente todas las formas de discriminación, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, bienestar y libertades de los colaboradores o colaboradoras, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- Origen étnico o nacional
- Raza o Color de piel
- Cultura
- Género
- Identidad y expresión de género
- Edad

# KANTAR

- Discapacidades
- Condición social
- Condición Económica
- Condición de salud
- Condición jurídica
- Religión
- Apariencia física
- Características genéticas
- Situación migratoria
- Embarazo
- Idioma
- Opinión
- Orientación sexual
- Identidad o filiación política
- Estado civil o Situación familiar
- Responsabilidades familiares
- Antecedentes penales (salvo políticas de compañía para algunas posiciones)
- Cualquier otra característica que hace única a cada persona.

KANTAR Colombia tiene política de tolerancia cero ante expresiones de homofobia, misoginia, xenofobia, transfobia, bifobia, segregación racial, antisemitismo, racismo, bullying (Acoso), hostigamiento sexual y otras formas de discriminación hacia cualquier de las características arriba mencionadas.

La tolerancia cero significa que la empresa considera como falta muy grave cualquiera de estas conductas, en cualquiera de sus niveles de expresión (físico, escrito, verbal y no verbal, incluso bajo forma de bromas o comentarios no adecuados). En consecuencia, incurrir en este tipo de faltas podría derivar en una desvinculación de la compañía sin derecho a indemnización, si la investigación correspondiente así lo comprobara.

## Inclusión en todos los procesos Kantar

- Kantar garantiza que en todos los procesos de reclutamiento, selección y contratación, se otorgan las mismas oportunidades de empleo sin importar la identidad o expresión de género, la raza, religión, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes nacionales e internacionales.
- Para los procesos de capacitación y desarrollo de talento, se promueve la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.
- Kantar garantiza que estructuras salariales y política de promoción interna están basadas netamente en la calificación hacia el puesto, sin hacer diferencias entre género, tiempo en la empresa, orientación sexual, raza, religión ni de otra índole.
- Los sistemas de compensaciones y beneficios no hacen diferencia alguna entre colaboradores que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Los procesos de evaluación de desempeño y la revisión del talento (Talent Review) se realizan con base en parámetros cuantitativos y metas medibles de desempeño y potencial sin hacer distinciones de ningún tipo.
- Se respeta y promueve el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- Se busca activamente crear ambientes de trabajo inclusivo, estimulante, creativo y no discriminatorio para todos los colaboradores, haciendo partícipes a todos nuestros colaboradores de las actividades organizadas por la empresa, respetando la diversidad y la dignidad.

# KANTAR

- KANTAR Colombia pide a todos los colaboradores que fomenten un clima laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, hostigamiento sexual y otras formas de intolerancia y violencia.

## Pautas de conducta

En KANTAR Colombia se mantendrá siempre las siguientes conductas:

- Respeto en el trato verbal y no verbal hacia las demás personas.
- Fomentar una relación interpersonal y laboral sana y cordial.
- Tomar en cuenta las ideas y aportaciones de los demás, sin distinción de jerarquía, género, origen social o étnico, religión, nacionalidad, identidad y expresión de género, orientación sexual, filiación política, o creencias religiosas.
- Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar en los colaboradores y colaboradoras una mentalidad global que promueva la dignidad y el respeto para todos.

Estas pautas de conducta se reafirman en el Código de Ética establecido por la empresa dentro de cuyos apartados se contemplan los siguientes factores referentes a este tema:

- Cumplimiento con la Ley, reglamentos y normas internas y externas
- Trato al cliente
- Igualdad de oportunidades
- Lugar de trabajo libre de acoso
- Seguridad laboral
- Cuidado de información privada y confidencial

## Lenguaje y comunicación incluyente

En KANTAR Colombia se promueve el uso de un lenguaje incluyente, no discriminatorio y libre de expresiones de prejuicios o de adjetivos poco adecuados cuando nos referimos a las personas que nos rodean.

Dentro de nuestras comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve lo siguiente:

- Auditar y evitar cualquier forma de discriminación en los contenidos de las comunicaciones organizacionales.
- Utilizar en todas las formas de comunicación un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos que pueda generar exclusión, victimización, humillación, estigmatización o menoscabo del personal.
- Representar a través de todos los medios de comunicación a las personas, con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de los diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que muestren únicamente roles estereotipados.

## Ambiente de trabajo seguro

El ambiente laboral en KANTAR está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la organización. Buscando administrar las diferencias de opinión manteniendo siempre una línea absoluta de respeto.

# KANTAR

Este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada reunión de expresión de ideas y opiniones.

Considerando lo anterior, no se permitirá en la compañía ninguna acción, situación o insinuación de hostigamiento, maltrato o formas no apropiadas de comunicación. De la misma forma, existe tolerancia cero para comunicaciones y tratos que contengan insinuaciones de críticas, burlas, sobrenombres, apodos y bullying hacia y entre los colaboradores, comprendiendo que dichas acciones perjudican la dignidad, bienestar y desempeño de los mismos.

## Igualdad de trato

Los directivos de KANTAR son los responsables de garantizar que en la empresa no existan diferencias en el trato entre colaboradores, por el contrario, son llamados a promover relaciones laborales e interpersonales basadas en la libertad, igualdad y respeto de la persona en todas las áreas de la empresa, y apoyar la igualdad de oportunidades y beneficios (tanto materiales como no materiales) para los colaboradores y solicitantes de empleo con el fin de crear un ambiente de trabajo inclusivo y flexible, así como para contratistas y proveedores.

Los conocimientos, experiencia y aptitudes personales requeridas para el perfil de trabajo son los únicos factores que se toman en cuenta para el reclutamiento y selección de personal, ajustes salariales por mérito, promociones internas, capacitaciones y otras oportunidades de desarrollo.

Por lo cual, exigimos y evaluamos a los Líderes o Gestores de acuerdo con lo siguiente:

- Promover el acceso justo y sin discriminaciones a puestos de alta dirección, rechazando la segregación laboral al interior de la empresa.
- Promover el reclutamiento y garantizar la conservación del empleo de colaboradores con discapacidad.
- Asegurar y velar porque siempre exista un ambiente seguro e inclusivo para las personas con identidades sexo- genéricas diversas.
- Respetar las políticas de RRHH y velar porque se otorguen los mismos paquetes de beneficios y tratos a todos los colaboradores, según corresponda.
- Evitar la toma de decisiones arbitraria o unilateral para cualquier proceso relacionado con el personal, siguiendo las políticas existentes, o creando una si no la hubiera.
- Rechazar y sancionar si dentro del área se llegaran a desarrollar situaciones de trato preferencial para algunos colaboradores, o situaciones de discriminación, aislamiento, exclusión o menoscabo de condiciones laborales o personales.
- Todos nuestros colaboradores serán valorados por su talento. En caso de desigualdad de condiciones, se procurará mitigar los aspectos negativos por medio de acciones afirmativas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

## Sensibilización y formación

KANTAR Colombia promoverá la diversidad a través de la sensibilización, capacitación y socialización de la presente política en todos sus colaboradores. La sensibilización en temas de diversidad deberá incluirse en los procesos de contratación y desarrollo de carrera. Se espera que todos los colaboradores de KANTAR Colombia sean sensibles al

# KANTAR

impacto potencial que su comportamiento puede tener en sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores y cualquier otra persona con la que tenga trato por cuestiones laborales.

## COMITÉ DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD KANTAR COLOMBIA KIN'D

El Comité KIN'D está compuesto por representantes de las tres Divisiones y de distintas áreas, para pertenecer al comité los colaboradores deberán ser personas que se caractericen por querer apoyar las iniciativas de la compañía, que les guste ser vocero de actividades y que cuente con rasgos de liderazgo para poder diseñar, participar y ejecutar iniciativas del comité.

El Comité KIN'D velará por la implementación y el cumplimiento de esta política en todos los niveles de la organización. Su misión se centra en impulsar programas que coadyuven a la consolidación de la diversidad y la inclusión en la organización como medio para garantizar la multiculturalidad, la equidad de género, de perfiles y experiencias entre nuestros colaboradores de manera que podamos reflejar el mercado que atendemos y ofrecer el mejor servicio a todos nuestros clientes. Asimismo, participan con sus opiniones, ideas y acciones llevando la voz de todos los miembros de Kantar Colombia, los cuales deben canalizar sus inquietudes, opiniones e ideas con ellos. El Comité KIN'D está llamado a ser la guía y apoyo para RRHH y Gerencia General en la resolución de situaciones y consultas del personal, e identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

El Comité KIN'D se abrirá a participación cada vez que el comité lo vea necesario o al menos una vez cada dos años y será capacitado para el cumplimiento de su rol y acompañado en todo momento por el área de Recursos Humanos, cuyos miembros están capacitados y facultados para guiarlos.

El comité tendrá un número finito de miembros, sin embargo, es posible que se postulen más personas de las que se han delimitado, por este motivo, aquellas personas que cumplan con las características pero que no sean parte del comité, serán movilizados de las iniciativas del comité.

## RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL

Adicional a las responsabilidades del Comité KIN'D, todos los colaboradores adquieren la responsabilidad individual de seguir los procedimientos establecidos por esta política para garantizar la diversidad, inclusión y no discriminación en sus acciones, llamar la atención sobre cualquier práctica discriminatoria y abstenerse de hostigar o intimidar a otros colaboradores, colaboradoras, clientes, proveedores o visitantes.

## MEDIDAS Y PROGRESO

KANTAR Colombia desarrollará iniciativas para el fomento de la Diversidad en la empresa. Todas las iniciativas desarrolladas deben documentarse y reportarse a nivel local y global con el fin de valorar el progreso, compartir mejores prácticas, identificar los principales logros y las áreas de mejora donde esfuerzos adicionales sean necesarios.

El área encargada de salvaguardar el archivo y memorias del comité KIN'D es Recursos Humanos y el contacto global es la persona de D&I Global.

# KANTAR

## SANCIONES

Cualquier colaborador de KANTAR que crea, en buena fe, que una regla o un principio de esta política ha sido o está a punto de ser violado, deberá notificarlo inmediatamente al área de recursos humanos o algún miembro del comité KIN'D o al comité de convivencia de cada división, también puede usar los canales de comunicación seguros que existen en Kantar.

Todos los casos relacionados con la violación de esta política serán investigados por el Comité KIN'D en compañía del área de Recursos Humanos y revisados por los abogados indicados por Kantar Global, los presuntos casos de acoso laboral serán investigados por el Comité de Convivencia de cada división con su respectivo seguimiento y comunicación respectiva a la gerencia para emitir la correspondiente respuesta oportuna, Cabe mencionar que las leyes colombianas son la base para cualquier situación que se pueda suscitar.

El Comité de Convivencia de cada división, el comité KIN'D y los responsables de Recursos Humanos serán los responsables de notificar a la persona o personas afectadas del avance y los resultados obtenidos durante su investigación.

Esta política, así como el Código de Ética, no contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse en nuestro entorno laboral, por lo que su contenido debe ser considerado a la par de los requerimientos de las leyes vigentes, así como de los estándares éticos que guíen nuestras acciones. Debemos considerar que, si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la ética de KANTAR y sus divisiones, debemos aplicar criterios basados en los valores que conforman la cultura de la compañía.

Las sanciones a considerar serán las consignadas en el reglamento interno de cada razón social según aplique, teniendo en cuenta que de ser comprobado la violación a esta política por medio de proceso disciplinario será considerado como una falta disciplinaria grave.