

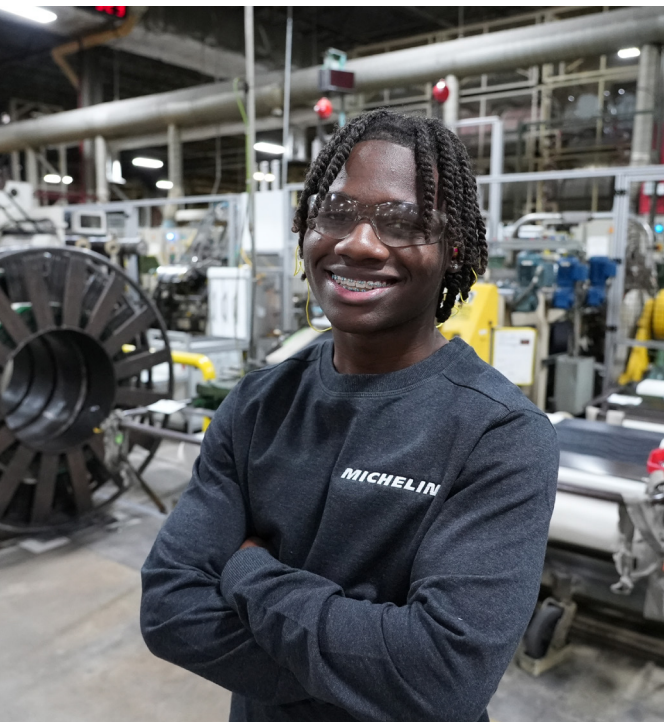


***POLÍTICA DE
DIVERSIDAD,
EQUIDAD E
INCLUSIÓN***



**DIVERSIDAD
EQUIDAD
INCLUSIÓN**





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

03

I. PRINCIPALES ASPECTOS DE LA POLÍTICA

ALCANCE

04

¿POR QUÉ PROMOVER LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN?

04

NUESTROS PRINCIPIOS

06

LOS PILARES DEL ENFOQUE

07

II. IMPLEMENTACIÓN

PALANCAS

08

RESPONSABILIDADES

09

INDICADORES

11

DEFINICIONES IMPORTANTES

12



INTRODUCCIÓN

Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son, para Michelin, una extensión del valor central que ha guiado a la empresa desde su fundación: el respeto por las personas.

Esta nueva política de DEI aborda la necesidad de ser más explícitos sobre las razones que nos llevan a actuar en estos temas, pero también sobre lo que se espera concretamente, tanto a nivel del Grupo como en las Regiones.

Esto también refleja el reconocimiento de las muchas dimensiones existentes de la diversidad (es decir, género, culturas, edades, etnia, LGBTQ+, religión, origen social, etc.) y de las crecientes expectativas de la sociedad en estas áreas.

Aunque esta política tiene como objetivo ampliar la visión de la empresa y la acogida de todas las formas de diversidad dondequiera que el Grupo esté ubicado, reconocemos que existen diferencias culturales y legales significativas en estos temas que deben ser consideradas, sin nunca permitir que justifiquen un trato injusto o discriminatorio.



**DIVERSIDAD
EQUIDAD
INCLUSIÓN**



I. PRINCIPALES ASPECTOS DE LA POLÍTICA

ALCANCE – ¿A QUIÉN SE APLICA ESTA ?

Esta política se aplica a todos los empleados de las empresas controladas por el Grupo Michelin, incluidos aquellos en empresas recientemente adquiridas.

Proporciona instrucciones específicas para los responsables de Diversidad, Equidad e Inclusión, miembros del Departamento de Personal y Equipos de Dirección en las Regiones y entidades.

¿POR QUÉ PROMOVER LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD E LA INCLUSIÓN?

PORQUE SE TRATA DE BIENESTAR Y RESPETO A LAS PERSONAS

Bienestar en el trabajo

Tener equipos inclusivos significa permitir que cada miembro se sienta aceptado y cómodo en la empresa, independientemente de su origen, género, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, apariencia física, origen social, etc. Esto permite que cada persona sea ella misma sin ocultar su identidad, mientras tiene las mismas oportunidades de éxito, lo que promueve su bienestar en el trabajo. La inclusión es un elemento esencial en la aplicación de nuestros valores fundamentales y del modelo de liderazgo ICARE.

Ética

Al prohibir el favoritismo o comentarios o comportamientos discriminatorios, y al garantizar que las decisiones sobre reclutamiento, promociones, carreras, capacitaciones o beneficios sociales no estén influenciadas por prejuicios y estereotipos en relación con cualquier forma de diversidad, la empresa establece un marco ético. Este marco impide que las personas sean marginadas o se sientan rechazadas, menos motivadas o incluso sufran daños psicológicos y físicos.

PORQUE ES UNA CUESTIÓN DE DESEMPEÑO

Promover la inteligencia colectiva

Tener equipos diversos permite la multiplicación de ideas y perspectivas, promoviendo así la inteligencia colectiva. Esto estimula la creatividad y la innovación y nos permite tomar decisiones relevantes

Comprender a los clientes

Tener en la empresa empleados que representan a las diferentes personas nos permite entender mejor las expectativas de los clientes en toda su diversidad.

Aprovechar un grupo de talentos más amplio

Ser inclusivo en el reclutamiento aumenta el grupo de talentos que pueden unirse a Michelin, da a los mejores candidatos una oportunidad basada en sus habilidades y posibilita la formación de los equipos más talentosos.

Tener equipos comprometidos

Al crear un ambiente inclusivo para todo tipo de personas, permitimos que todos se sientan aceptados y valorados, promoviendo así altos niveles de motivación y compromiso para contribuir con el desempeño.

PORQUE ES UNA CUESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Michelin está comprometida con tener un impacto positivo en la sociedad, tanto ambiental como socialmente.

- La empresa cree que tiene una responsabilidad social de trabajar por la **inclusión de individuos que enfrentan mayores desafíos para encontrar empleo**, como personas con discapacidad, refugiados o aquellos que están social o culturalmente distantes del mercado laboral.
- La empresa también se esfuerza por orientar a **sus proveedores y socios** en la integración y aceptación de la diversidad y por utilizar proveedores que presenten diversidad en países donde esto sea posible.
- Por último, cuando es relevante, desarrolla **ofertas de productos y servicios que mejoran la vida de individuos con características distintas** (por ejemplo, soluciones de movilidad para personas con discapacidad).

PORQUE EXISTEN RESTRICCIONES LEGALES

En un número creciente de países, las leyes locales exigen la implementación de procesos para combatir todas las formas de discriminación. También exigen que las empresas reflejen la sociedad en la que operan. Algunos países establecen cuotas para mujeres en posiciones de liderazgo, para personas con discapacidad o para grupos étnicos menos representados en la empresa.





NUESTROS PRINCIPIOS

Todos, sean empleados o socios externos de la empresa, deben ser tratados con respeto y justicia, independientemente de las características únicas que posean. Esto se aplica a todas las interacciones diarias (escuchar las opiniones de todos, asignar tareas o días libres, etc.), así como al desarrollo profesional (movilidad, promociones) y al trato de socios externos (candidatos, proveedores, contratistas, etc.). Todos deben poder vivir su identidad y diferencias pacíficamente dentro de la empresa, sin miedo a ser juzgados, marginados, discriminados o perjudicados.

Pero nuestra ambición va mucho más allá del respeto y la justicia. **Queremos que la diversidad se concrete como un verdadero activo y oportunidad para el desempeño de los equipos y de la empresa.** Por lo tanto, incentivamos a todos a construir equipos diversos que reflejen la sociedad actual lo máximo posible y a abrazar las diferencias de los demás y la diversidad que representan con un espíritu de apertura e inclusión para promover la inteligencia colectiva.

Para lograr esto, la empresa concientiza a todos sus empleados sobre la necesidad de comprender e incluir a todas las personas (es decir, género, discapacidad, LGBTQ+, edad, etnia, cultura, etc.). Esto implica capacitaciones destinadas a reducir los sesgos inconscientes y la difusión de **comunicaciones** a intervalos regulares que destacan la diversidad con el objetivo de comprenderla y aceptarla mejor.

También garantizamos que todos nuestros sistemas, herramientas y beneficios sociales sean **accesibles y equitativos para todos, independientemente de sus diferencias.** Por último, implementamos sistemas para reportar actos de discriminación, que llevan a sanciones si se comprueban.

Como parte de nuestra responsabilidad social corporativa, **también buscamos tener un impacto positivo en la sociedad en relación con la diversidad, equidad e inclusión.** En las áreas donde operamos, realizamos proyectos concretos orientados a acoger a personas de diversos contextos que tienen menos posibilidades de ser empleadas y a promover la diversidad entre nuestros socios comerciales.

LOS PILARES DEL ENFOQUE



II. IMPLEMENTACIÓN



**Bienestar
e Inclusión**



**Inteligencia
Colectiva**



**Impacto en nuestro
ecosistema**

PALANCAS

CAPACITAR

a gestores y reclutadores sobre sesgos y estereotipos, no discriminación y la creación de equipos diversos.

COMUNICAR y CAPACITAR

a todos los empleados sobre diversidad para aumentar su inclusión.

ADAPTAR CONDICIONES DE TRABAJO Y ACCESIBILIDAD

para permitir la inclusión (discapacidad...).

TENER PROCESOS JUSTOS

y combatir la discriminación en el lugar de trabajo (línea ética...).

INICIAR PROYECTOS Y ALIANZAS

para promover el empleo y reclutamiento de personas en desventaja en el mercado laboral

Promover la diversidad y la inclusión en la **CADENA DE VALOR.**



RESPONSABILIDADES EN IMPLEMENTACIÓN

A nivel del Grupo

La Gobernanza de la Cohesión Social desarrolla la estrategia y las directrices para DEI. Está presidida por el Director de Personal del Grupo y se reúne dos veces al año.

El Comité Directivo de Diversidad, Equidad e Inclusión supervisa el plan de acción de DEI. Se reúne tres veces al año.

El responsable de Diversidad, Equidad e Inclusión:

- Propone actualizaciones de la política de DEI para la Gobernanza y desarrolla el plan de acción anual.
- Lidera la red de gerentes de DEI en las Regiones al menos seis veces al año.
- Asegura que la política sea bien comprendida y aplicada en las Regiones.
- Supervisa el plan de comunicación corporativa sobre temas de DEI..
- Desarrolla herramientas apropiadas:
 - Programas de Capacitación;
 - Instrucciones específicas sobre nuevos temas;
 - Campañas de comunicación.
- Monitorea y gestiona indicadores relacionados con la diversidad (IMDI en particular).

A nivel de la Región

Equipo de Dirección de la Región

- Cada Director de Región nombra a un gerente de DEI para la Región, con tiempo asignado para esta misión que refleja la presencia de Michelin y los desafíos en la Región (por ejemplo, 2 personas en AMN y 2,5 en Francia). También se nombran gerentes de DEI en países importantes donde el Grupo opera cuando es necesario para la implementación adecuada de la política en esos países.
- El equipo de Dirección de la Región es informado sobre los temas de DEI al menos dos veces al año.
- Supervisa el plan de acción y reporta las acciones programadas en la planificación estratégica cada año.

Gerente de DEI

- Propone un plan de acción anual para promover la diversidad, equidad e inclusión en la región.
- Establece un comité interdepartamental que incluye un representante de SP (Departamento de Personal), DCDI (Departamento de Desarrollo Sostenible e Impacto) y de la industria en países industriales, y se reúne varias veces al año.
- Establece una red de embajadores de DEI en los sitios de todas las empresas.
- Desarrolla e implementa un plan de comunicación en colaboración con los equipos de comunicación.
- Asegura que la capacitación para prevenir sesgos, estereotipos y discriminación esté disponible y se implemente en el/los idioma(s) de los países de la Región y que los siguientes grupos sean capacitados (capacitación obligatoria):
 - ① Equipo de Dirección de la Región;
 - ② Gestores;
 - ③ SP, particularmente los reclutadores;
 - ④ Dependiendo de los desafíos en los países y de la madurez del tema, la capacitación puede extenderse a todos los empleados, según lo decida el Comité Directivo.
- Asegura, en colaboración con los gerentes de SP, que los procesos (reclutamiento, movilidad interna, promociones, beneficios sociales, etc.) sean justos y que las herramientas de la empresa sean accesibles para todos.
- Implementa proyectos y establece asociaciones con organizaciones especializadas para incentivar la contratación de personas con discapacidad u otras categorías para las cuales el acceso al trabajo es más desafiante (por ejemplo, personas de barrios desfavorecidos, refugiados, etc.).
- Desarrolla el uso de proveedores que demuestren diversidad (por ejemplo, empresas que emplean personas con discapacidad, empresas de propiedad de minorías en ciertos países, etc.), en colaboración con el departamento de Compras.
- Proporciona datos para el informe de DEI del Grupo (discapacidad, etc.).

Grupos de Empleados

Se incentiva a los grupos de empleados que se reúnen en torno a una identidad específica (por ejemplo, mujeres, edad, LGBT, etnia, discapacidad, etc.) o múltiples (por ejemplo, la red Better Together). Su misión principal es promover la comprensión y el respeto por la diversidad dentro de la empresa, aumentando así el bienestar de los individuos involucrados en el trabajo.

Colaboran efectivamente con los gerentes de DEI y están abiertos a todos los empleados, incluidos los “aliados” que desean apoyar sin incorporar la identidad.

Pueden organizar o participar en eventos relacionados con su diversidad de acuerdo con el marco descrito a continuación.

Expresando diversidad

Es importante hacer visible cualquier identidad para comprenderla mejor y promover su inclusión. Sin embargo, las comunicaciones sobre diversidad o la participación en eventos relacionados con una diversidad no deben asumir un carácter militante, evangelizador o excluyente. Los líderes de las Regiones (especialmente los gerentes de DEI y SP) aseguran la aplicación de este marco, considerando el contexto local.



INDICADORES Y MONITOREO

Indicadores

El Grupo ha establecido y monitorea indicadores clave en las áreas de diversidad, equidad e inclusión:

- El IMDI (Indicador de Gestión de Diversidad e Inclusión) incluye 12 subindicadores y se calcula anualmente tanto a nivel del Grupo como para cada Región.

	Monitoreo a nivel Grupo	Monitoreo a nivel Región
Equidad de Género	% de mujeres en la gestión ampliada ⁽¹⁾	X
	% de mujeres en la alta gestión ⁽²⁾	X
	Diferencia bruta de remuneración entre hombres y mujeres	X
Identidad	Respuestas favorables a la pregunta de la encuesta anual EAE: "En mi lugar de trabajo, soy tratado con respeto, independientemente de quién soy o de mi posición."	X
	Respuestas favorables a la pregunta de la encuesta anual EAE: "En mi lugar de trabajo, las personas son tratadas de manera justa, independientemente de sus orígenes, características personales u otras diferencias."	X
	Diferencia en los resultados por rango de edad para la pregunta de la encuesta anual EAE: "Puedo alcanzar mis objetivos profesionales en Michelin."	X
Gestión multicultural	% de la alta dirección en AMS, AMC, E2A y AIM provenientes de estas Regiones	AMS, AMC, E2A, AIM ⁽³⁾
	% de miembros no franceses en el GOS	
Discapacidad	% de organizaciones en países con más de 1,000 empleados que cuentan con al menos 2% de empleados reconocidos como personas con discapacidad.	X
	% de organizaciones en países con más de 1,000 empleados que han nombrado a un Embajador con experiencia en cuestiones de discapacidad en el lugar de trabajo.	X
Oportunidades iguales	% de empleados de las categorías 1 a 4 que comenzaron su carrera como categoría 5.	X
	% Gestión (NRI(1) A a N) que está en esta posición al menos 3 años después de la fecha de contratación.	X

- Además del IMDI, las Regiones deben rastrear, reportar y monitorear:
 - ① El número de personas que completaron la capacitación en diversidad y no discriminación.
 - ② Acciones tomadas en el pilar de responsabilidad social. Por ejemplo:
 - Número de proveedores que reflejan diversidad;
 - Número de proveedores capacitados por la empresa en cuestiones de diversidad;
 - Número de refugiados empleados por la empresa;
 - Número de individuos de orígenes desfavorecidos empleados por la empresa.

Control interno:

Para garantizar el monitoreo eficaz de este asunto, el Grupo ha establecido varios puntos de control interno que se rastrean tanto a nivel global como regional:

- 1 punto de control para la capacitación en diversidad de reclutadores (GPS_05.02.01);
- 1 punto de control sobre la disparidad salarial de género (GPS_05.01.01).

(1) Empleados con Nivel de Responsabilidad Individual de A a N, de acuerdo con el método Hay utilizado por el Grupo

(2) Empleados con Nivel de Responsabilidad Individual de A a G, de acuerdo con el método Hay utilizado por el Grupo

(3) AMS = América del Sur, AMC = América Central, E2A = Sudeste de Asia, AIM = África India Medio Oriente

A photograph of two women in a forest setting. The woman on the left is wearing a yellow hard hat, safety glasses, a black hijab, and a green long-sleeved shirt under a black protective suit. She is smiling and looking towards the camera. The woman on the right is also wearing a yellow hard hat and safety glasses, a colorful patterned hijab, and a green long-sleeved shirt under a black protective suit. She is smiling and looking towards the camera. Both women are carrying large white containers on their backs. The background consists of tall, thin trees in a forest.

DEFINICIONES IMPORTANTES

Diversidad: La diversidad se refiere a todas las diferencias que hacen únicos a los individuos. Esto incluye, pero no se limita a, género, edad, cultura, religión, origen étnico y social, discapacidad, orientación sexual, afiliación sindical, situación familiar, opinión política, apariencia física, formas de pensar, así como formación académica y profesional.

Inclusión: La inclusión significa promover un ambiente de trabajo y una cultura donde todas las diferencias sean valoradas, respetadas y tenidas en cuenta sin prejuicios. Significa que todos tienen la oportunidad de contribuir y tener éxito, se sienten seguros independientemente de sus diferencias y sienten un sentido de pertenencia a la organización. Si la diversidad es sobre “ser invitado a la fiesta”, la inclusión es sobre “ser sacado a bailar”.

Equidad: La equidad en el lugar de trabajo significa, por un lado, que todos se benefician de las mismas consideraciones, sistemas y ventajas sin discriminación, favoritismo o juicio de valor. Por otro lado, implica proporcionar a todos los medios para tener éxito, teniendo en cuenta su situación específica. Por ejemplo, permitir que un refugiado contratado por la empresa aprenda el idioma local o adaptar una estación de trabajo para una persona con discapacidad son medidas que garantizan una mayor equidad entre los empleados.

**MICHELIN**

23, place des Carmes-Déchaux — 63040 Clermont-Ferrand Cedex 9 — Francia

Propietario: Departamento Corporativo de Desarrollo Sostenible e Impacto/Departamento Corporativo de Personal

Fecha de publicación: Julio de 2024

Contacto: sophie.perrier@michelin.com