

	<b>POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO</b>	
Sección	<b>IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO</b>	Fecha de creación: 24/06/2020

### Principios Rectores

Ingredion busca proporcionar a cada empleado un ambiente de trabajo libre de discriminación y donde cada empleado sea tratado con dignidad y respeto. Por ello, Ingredion se compromete a apoyar a cualquiera de sus empleados que desee llevar a cabo un proceso de reasignación de sexo y a respetar a sus empleados que se identifiquen como transexuales o transgénero. Ingredion no tolerará la discriminación ni el acoso de ningún empleado por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o decisiones respecto a llevar a cabo un proceso de reasignación de sexo. El equipo de Recursos Humanos y la dirección de la empresa ofrecerán su apoyo para garantizar que el bienestar laboral y personal de los empleados en proceso de reasignación de sexo o que se identifiquen como transexuales se mantenga durante todo el proceso de reasignación de sexo.

### Alcance

La presente política aplicará a todos los empleados de Ingredion y, en su caso, a los clientes, proveedores, agentes y todos los terceros que hagan negocios o traten con Ingredion.

### Política

Ingredion prohíbe la discriminación y el acoso contra sus empleados (ya sea por parte de otros empleados o de terceros) por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, decisiones respecto a llevar a cabo un proceso de reasignación de sexo en cualquiera de sus etapas. Ingredion se esforzará en apoyar a los empleados que se encuentran en alguna etapa del proceso de reasignación de sexo.

Esta política no prevé todas las situaciones que pueden darse con respecto a los empleados transexuales, transgéneros o con inconformidad de género. Las necesidades de cada empleado deberán evaluarse caso por caso. En todos los casos, el objetivo será promover la seguridad, la comodidad y el éxito en el lugar de trabajo de los empleados transexuales, transgénero o con inconformidad de género, y minimizar la estigmatización de dichos empleados.

Los empleados que deseen obtener más información deberán ponerse en contacto con su representante local de recursos humanos.

### Definiciones

Las siguientes definiciones se proporcionan o adaptan de la Campaña de Derechos Humanos. No pretenden etiquetar a los empleados ni establecer una única definición correcta para dichos términos, sino más bien como medio de apoyo para comprender esta política. Los empleados podrán o no usar estos términos para describirse a sí mismos.

**Identidad de Género:** El concepto más profundo de uno mismo como hombre, mujer, una mezcla de ambos o ninguno - cómo los individuos se perciben a sí mismos y cómo se llaman a sí mismos. La identidad de género de uno puede ser la misma o diferente a la de su género asignado al nacimiento.

**Expresión de Género:** La apariencia externa de la identidad de género, usualmente expresada a través del comportamiento, la vestimenta, el corte de pelo o la voz, y que puede o no ajustarse a los comportamientos socialmente definidos y a las características típicamente asociadas con ser masculino o femenino.

	<p align="center"><b>POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO</b></p>	
<p>Sección</p>	<p align="center"><b>IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO</b></p>	<p align="right">Fecha de creación: 24/06/2020</p>

**Proceso de transición o reasignación de sexo:** El proceso por el cual algunas personas buscan alinear su percepción interna del género con su apariencia externa. Algunas personas llevan a cabo una transición social, por la que pueden empezar a vestirse, a usar nombres y pronombres y/o ser reconocidas socialmente como un género distinto. Otras llevan a cabo una reasignación de sexo física en las que modifican sus cuerpos mediante intervenciones quirúrgicas.

**Inconformidad de Género:** Un término amplio que se refiere a las personas que no se comportan de una manera que se ajuste a las expectativas tradicionales de su género, o cuya expresión de género no encaja claramente en una categoría.

**No Binario:** Un adjetivo que describe a una persona que no se identifica exclusivamente como hombre o mujer. Las personas no binarias pueden identificarse como hombre y mujer, en algún punto intermedio, o completamente fuera de estas categorías. Mientras que muchos también se identifican como transgénero, no todas las personas no binarias lo hacen.

**Orientación Sexual:** Una atracción emocional, romántica o sexual hacia otras personas inherente e inmutable. Heterosexual, gay y bisexual son algunas formas de describir la orientación sexual. Es importante señalar que la orientación sexual es distinta de la identidad y expresión de género. Las personas transexuales o transgéneros pueden ser gays, lesbianas, bisexuales o heterosexuales, al igual que las personas cisgénero o no transgénero.

**Transgénero:** Un término general para las personas cuya identidad y/o expresión de género difiere de las expectativas culturales basadas en el género que les fue asignado al nacer. Ser transgénero no implica una orientación sexual específica. Por lo tanto, las personas transgénero pueden identificarse como heterosexuales, gays, lesbianas, bisexuales, etc.

**Transexual:** Persona que se siente y concibe dentro del género y sexo opuesto que le fue asignado en el momento de su nacimiento. Aquellos y aquellas que se asumen como transexuales, también realizan diversos procedimientos para que su aspecto físico esté acorde a su identidad. Entre los procesos de transición que la gente transexual realiza, se encuentran las intervenciones hormonales y quirúrgicas. La diferencia con la población transgénero, es que en este caso sí se modifican los órganos sexuales de las personas para que toda su corporalidad encuadre con su identidad.

**LGBTQ:** Acrónimo para "lesbiana, gay, bisexual, transgénero y *queer*."

### **Nombre/Pronombres**

Para las interacciones y el día a día, las personas deberán utilizar el nombre y los pronombres que correspondan a la identidad de género de un empleado, según lo expresado por ese empleado. Llamar repetida o intencionadamente a alguien con un nombre o un pronombre equivocado es una violación a esta política y puede llegar al nivel de acoso según la Política de Acoso y Discriminación de la empresa. Si no está seguro de qué pronombre puede preferir un compañero de trabajo en proceso de reafirmación de género, puede preguntarle educadamente cómo le gustaría que se le tratara. Para aprender más sobre los pronombres en el lugar de trabajo, descargue la guía de la Campaña de Derechos Humanos "Hablando sobre los pronombres en el lugar de trabajo" aquí.

### **Accesibilidad a los Baños y Vestidores**

Todos los empleados tienen derecho a disponer de instalaciones seguras y adecuadas de baños y vestidores, incluido el derecho a utilizar un baño o un vestidor que corresponda a la identidad de género del empleado, independientemente del sexo que le haya sido asignado al nacer. Si algún empleado tiene alguna inquietud personal acerca de compartir un baño o un vestidor, o tiene la necesidad o el deseo de aumentar la privacidad, independientemente de la razón subyacente, puede hablar con un representante local de recursos humanos para explorar sus posibilidades de forma confidencial.

	<b>POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO</b>	
Sección	<b>IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO</b>	Fecha de creación: 24/06/2020

### **Normas de Vestimenta y Presentación**

Los códigos de vestimenta de Ingredion no pretenden restringir la vestimenta o la apariencia de los empleados en función del género. Todos los empleados deben cumplir con el código de vestimenta vigente en su sede de Ingredion. Los empleados tienen el derecho de cumplir con los códigos de vestimenta de Ingredion de forma coherente con su identidad o expresión de género.

### **Empleados en Proceso de Reasignación de Sexo**

Los empleados que decidan llevar a cabo un proceso de reasignación de sexo mientras sean empleados de Ingredion pueden obtener apoyo de Ingredion poniéndose en contacto con su representante local de Recursos Humanos. El representante local de Recursos Humanos, en colaboración con el gerente del empleado, será su principal punto de contacto. Los empleados también pueden decidir informar a otras personas sobre su decisión de llevar a cabo un proceso de reasignación de sexo, tales como un gerente o colegas clave.

El empleado que se encuentre en un proceso de reasignación de sexo debe discutir con su Representante local de Recursos Humanos si y cómo le gustaría que su proceso de reafirmación de género se comunicara a sus colegas. De ser posible, es preferible que esta comunicación se realice previo a que el individuo en un proceso de reasignación de sexo se presente al trabajo en su nueva expresión género, si es que decide cambiar su expresión de género. Si bien corresponde al empleado revelar su estado referente a su reasignación de sexo, el hecho de no permitir la revelación podría significar que el empleado no pueda aprovechar plenamente los recursos que ofrece Recursos Humanos.

Se recomienda que los empleados en proceso de reasignación de sexo creen un plan con el apoyo de su representante local de recursos humanos. Ese plan debe revisarse durante todo el proceso de reasignación de sexo, así como una vez concluido el mismo. Ello debería contribuir a que el proceso de reasignación de sexo se desarrolle sin inconvenientes, anticiparse a posibles problemas, reducir la incertidumbre y proporcionar a todas las personas involucradas un conjunto claro de pasos y plazos a seguir. El plan debería incluir fechas clave para metas laborales significativas en el proceso de reasignación de sexo, incluida la(s) fecha(s) en que el empleado cambiará su expresión de género, su nombre y sus pronombres, o emprenderá otras actividades tales como comenzar a utilizar el baño y el vestidor asociados a su identidad de género. El plan también deberá incluir una lista de todos los grupos de interés tanto internos como externos a los que tal vez sea necesario informar, el plazo en el que deben realizarse las comunicaciones y la persona designada para hacerlo.

Es posible que algunos colegas no conozcan las cuestiones relativas al proceso de reasignación de sexo y no comprendan el proceso. Tanto Recursos Humanos como la oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión pueden ayudarles a prestar apoyo y orientación, y a prepararse para cualquier debate. Es importante considerar si la orientación (incluidas las sesiones de capacitación o de información, o las comunicaciones) puede ser beneficiosa. Ingredion puede proporcionarla, cuando sea apropiado, previo aviso al empleado en proceso de reasignación de sexo. Las comunicaciones a los colegas (o a terceros relevantes, como clientes o contactos externos) deben concientizar, educar y abordar cualquier asunto específico de la persona en proceso de reasignación de sexo, siendo conscientes del derecho del individuo a la privacidad o a la información médica. Las comunicaciones también deben incluir un elemento práctico y abordar cuestiones como el nuevo nombre, el uso correcto de los pronombres, la forma de prestar apoyo a un colega en proceso de reafirmación de género y la forma de abordar cualquier pregunta que puedan tener los colegas ajenos a su equipo. También es importante que existan vías disponibles para que las personas hagan preguntas y se eduquen sobre el proceso de reasignación de sexo en el trabajo; la persona que entregue las comunicaciones deberá establecer un tono de inclusión y respeto.

 <b>Ingredion.</b>	<b>POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO</b>	
Sección	<b>IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO</b>	Fecha de creación: 24/06/2020

### **Consideraciones Prácticas para los Empleados en Proceso de Reafirmación de Género**

Los empleados en proceso de reasignación de sexo pueden cambiar su nombre, ya sea de manera informal o legal, para que coincida con su identidad de género. Los empleados en proceso de reasignación de sexo deberán discutir con su representante local de recursos humanos cuándo desean comenzar a utilizar su nuevo nombre y qué pronombres prefieren que se utilicen.

Con el consentimiento del empleado, el departamento de recursos humanos deberá actualizar su nuevo nombre y el marcador de género en los registros de la empresa (por ejemplo, el correo electrónico, la guía telefónica, la tarjeta de identificación de la empresa, etc.).

Algunos empleados en proceso de reasignación de sexo realizarán cambios físicos como terapia de reemplazo hormonal, cirugías de reasignación de sexo y/u otras acciones. Los empleados en proceso de reasignación de sexo deben ponerse en contacto con un representante de su compañía de seguros de gastos médicos grupal para discutir cualquier duda sobre la cobertura del seguro relacionada con su transición.

### **Ausencia por Incapacidad**

Para asistir a las citas médicas destinadas a atender las necesidades relacionadas con el proceso de transición para personas transgénero o transexuales, los empleados tienen derecho a utilizar la incapacidad disponible en virtud de la política de incapacidad por enfermedad de Ingredion que les sea aplicable, siempre y cuando dicha incapacidad se ajuste a los términos y condiciones de la política de incapacidad por enfermedad. Los empleados que cumplan las condiciones de la Ley de incapacidad médica y familiar o de leyes estatales o locales similares también podrán tener derecho a tomar incapacidad para necesidades relacionadas con su proceso de reasignación de sexo y de sus familias, según los términos y condiciones de la política de la Ley de incapacidad médica y familiar de Ingredion.

### **Confidencialidad**

**La identidad transgénero o transexual de un empleado es confidencial y sólo deberá ser revelada con el consentimiento del empleado. Por supuesto, una vez que un individuo se autoidentifica como transgénero o modifica su identidad de género en el ámbito laboral, el personal de Ingredion estará autorizado para utilizar esa información de acuerdo con las políticas estándar de la empresa sobre el uso adecuado de la información de diversidad personal. Esta información será tratada como información médica de conformidad con la ley aplicable, y deberá manejarse de forma que se evite cualquier revelación innecesaria.**

Además de seguir los términos de esta política, los empleados pudieran querer tener una conversación confidencial con alguien con conocimientos especiales y conciencia de las cuestiones que afectan a las personas transgénero y transexuales. Un contacto dentro de Ingredion con quien se puede tener esa discusión y quien puede ofrecer apoyo confidencial y responder a las preguntas es el Gerente Senior de Diversidad, Equidad e Inclusión de Ingredion.