

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION	Código:	D-SGI-001
		Versión:	02
		Página N°	1 de 7
		Fecha impresión:	04-08-2022

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ALCANCE
- III. OBJETIVO
- IV. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE PERSONAS VÍA LIMPIA SPA
- V. DEFINICIONES
- VI. PRINCIPIOS GENERALES
 - i. Respeto a la Diversidad
 - ii. Equidad
 - iii. Rechazo a la discriminación arbitraria
 - iv. Clima de confianza, apertura y honestidad
- VII. CULTURA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
 - i. Gestión de Personas
 - ii. Accesibilidad Universal
 - iii. Sensibilización y Concientización
 - iv. Gestión y Monitoreo
- VIII. COMITÉ DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
- IX. CONSULTAS
- X. CANAL DE DENUNCIAS
- XI. SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS
- XII. CONTROL DE CAMBIOS

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION	Código:	D-SGI-001
		Versión:	02
		Página N°	2 de 7
		Fecha impresión:	04-08-2022

I. INTRODUCCION

En **Vía Limpia SPA**, respetar la individualidad de los colaboradores es un intransable, y la diversidad en cada uno de nuestros colaboradores, el motor de lo que hoy somos como compañía: Un equipo dinámico, audaz, creativo y cohesionado.

Vía Limpia ha puesto en el centro de su diario accionar a las personas, entendiendo que:

- Somos seres integrales y diversos, con talentos y potencialidades distintas, capaces de generar lazos, ideas y crecimiento como personas y, por supuesto, como compañía.
- Es una necesidad vital fomentar un trato equitativo, respetuoso de las diferencias, con una mirada inclusiva y promoviendo equipos multidisciplinarios, pues así y sólo así la compañía entiende la sostenibilidad en su propuesta de valor.

II. ALCANCE

Esta Política es aplicable y obligatoria para todos los colaboradores de Vía Limpia SPA, así como también a sus proveedores de servicios de carácter permanente.

III. OBJETIVO

La presente Política, tiene como objetivo entregar lineamientos generales para fomentar y afianzar una Cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión, a través de acciones concretas y transversales a toda la estructura de la compañía, tanto interna como externamente.

IV. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE PERSONAS VÍA LIMPIA SPA

La presente Política, se suma como pilar fundamental de la Estrategia de Gestión de Personas de la compañía, que tiene como objetivo principal promover el desarrollo integral de nuestros colaboradores, a través de la identificación y potencialización de los talentos, impulsando así el crecimiento como compañía desde su origen: Las personas.

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION	Código:	D-SGI-001
		Versión:	02
		Página N°	3 de 7
		Fecha impresión:	04-08-2022

V. DEFINICIONES

Comunidad LGBTQ+: Concepto que de acuerdo con sus siglas engloba colectivamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros, intersexuales y queer, entre otros.

Cultura de Inclusión y Diversidad: Conjunto de valores y normas internas que conforman una cultura organizacional que valora la diferencia en distintas expresiones entre los Colaboradores, promueve la aceptación y el trato respetuoso entre los mismos, y considera acciones o medidas dirigidas a disminuir barreras, sesgos, prejuicios o estereotipos que impiden la Inclusión plena de tales personas.

Diversidad: Conjunto de características, visibles o no visibles, que diferencian a las personas de manera individual ya sea debido a su género, identidad, orientación sexual, etnia, nacionalidad, edad, u otras características.

Grupos de Especial Protección: Grupos de personas con características compartidas quienes históricamente, en ocasiones en la sociedad, han tenido una participación desmejorada o desventajada en ella, debido a su pertenencia a tal grupo. Entre ellos es posible distinguir a las Mujeres, las Personas en Situación de Discapacidad, los miembros de la comunidad LGBTQ+, los Inmigrantes, los Pueblos Originarios, adeptos a religiones y/o creencias presentes en menor proporción en el lugar donde residen o se desempeñan, adultos mayores y las Minorías en general.

Inclusión: Conjunto de actividades, acciones y condiciones desplegadas por la Compañía y orientadas a incorporar personas sin distinción alguna, reconociendo sus talentos y competencias, valorando y respetando sus características particulares, garantizando un ambiente laboral seguro y óptimo para desempeñar sus tareas.

Inmigrantes: Personas que han abandonado su país de origen y se trasladan a otro en el que establecen su residencia.

Personas con Discapacidad: Aquellas personas que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales de carácter temporal o permanente al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION	Código:	D-SGI-001
		Versión:	02
		Página N°	4 de 7
		Fecha impresión:	04-08-2022

Pueblos Originarios: Son los pueblos con cultura y costumbres propias, que habitaron el territorio chileno previo a la conquista española y continúan haciéndolo en la actualidad y han sido definidos arqueológicamente según su pertenencia a un espacio geográfico del territorio, lenguaje y costumbres.

Colaborador: Toda persona vinculada a la Compañía por un contrato de trabajo, sea este indefinido, a plazo fijo o por faena.

VI. PRINCIPIOS GENERALES

i. Respeto a la Diversidad

Para Vía Limpia, la Diversidad es una expresión de las características que hacen a cada persona distinta y única, y lo valora como un preciado capital para construir una organización sostenible. Por tanto, sus colaboradores deben mantener siempre un trato respetuoso entre ellos y con todo aquél que se vincule a la Compañía, basado en la dignidad de las personas y libre de todo sesgo relacionado con sus particulares características.

Por lo anterior, no es aceptable efectuar ningún tipo de descalificaciones, comentarios ofensivos o caricaturas respecto de las personas de la compañía, en ninguna circunstancia. De igual forma, ninguna comunicación verbal o escrita, al interior o exterior de la Compañía, puede contener declaraciones o material que sea ofensivo o intimidatorio. Finalmente, no está permitido transmitir imágenes o textos que incluyan contenidos calumniosos, epítetos agraviantes o de los que puedan inferirse acoso, intimidación, ofensas o insultos hacia otras personas a través de los sistemas de comunicación y trabajo de la Compañía.

ii. Equidad

Vía Limpia comprende y valora la equidad como el trato justo a las personas, otorgando a cada colaborador las oportunidades y herramientas para su desarrollo integral, reconociendo, respetando y potenciando sus características, promoviendo eliminar cualquier sesgo que pudiere generar tratos y/u oportunidades desiguales en la compañía. Lo anterior, a través de un conjunto de acciones y programas tendientes a promover la plena participación de todos sus colaboradores, especialmente a quienes forman parte de los grupos de especial protección.

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION	Código:	D-SGI-001
		Versión:	02
		Página N°	5 de 7
		Fecha impresión:	04-08-2022

iii. Rechazo a la Discriminación Arbitraria

Para Vía Limpia, el respeto por la dignidad humana es prioritario y un aspecto cultural fundamental, y declara como no aceptable el trato discriminatorio, la segregación o exclusión de otros, a cualquier miembro interno o externo de la compañía, producto de sus creencias, características personales, género, u otros. Para ello, ha tomado acciones concretas tanto en materia de promoción de una Cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión, como en identificar y sancionar actos reprochables en este aspecto.

iv. Clima de Confianza, Apertura y Honestidad

Es responsabilidad y derecho de todos y cada uno de los colaboradores de Vía Limpia promover una Cultura diversa, equitativa e inclusiva, donde potenciemos y respetemos la diversidad en los equipos de trabajo, generando relaciones de confianza, donde las contribuciones y aportes de todos los colaboradores sean valoradas, independiente de sus características particulares.

Dado lo anterior, no es aceptable el hostigamiento o acoso de cualquier tipo, entendiéndose por tal, cualquier actitud o comportamiento de presión no deseado por la persona afectada o que incida en su continuidad o desarrollo en la compañía. Asimismo, es deber de todo colaborador, y en especial las jefaturas, promover un ambiente laboral libre de acoso, maltrato o conductas abusivas de cualquier índole.

VII. CULTURA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

i. Gestión de Personas

La Estrategia de Gestión de Personas de Vía Limpia, velará por incorporar estas directrices en cada uno de sus procesos y etapas, con la finalidad de promover desde las bases una cultura diversa, equitativa e inclusiva.

ii. Accesibilidad Universal

Vía Limpia velará por desarrollar espacios, lenguaje, comunicaciones, señaléticas u otros que generen las condiciones necesarias para el desarrollo de las labores de cada colaborador en igualdad de oportunidades, independiente de sus características particulares. Es por ello, que promoverá la accesibilidad universal en su diario accionar, mediante un plan de adaptación de mediano plazo, entendiéndose que, prioritariamente, la modalidad de trabajo de la compañía es híbrida, y sus instalaciones físicas actualmente no operan bajo la administración de la compañía, pero se trabaja en la adaptación de éstas, por parte de quien las administra de manera directa, a través de un proyecto de mediano plazo.

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION	Código:	D-SGI-001
		Versión:	02
		Página N°	6 de 7
		Fecha impresión:	04-08-2022

iii. Sensibilización y Concientización

Vía Limpia promoverá actividades destinadas a sensibilizar a los colaboradores acerca de la importancia de aceptar y promover la Cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión, así como a suprimir mitos, juicios, prejuicios y/o estereotipos que atenten contra el logro de un ambiente de respeto, tolerancia y armonía.

iv. Gestión y Monitoreo

La gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión sin dudas agrega valor a las organizaciones, haciéndolas más competitivas, incrementando la creatividad y la innovación. Con el objeto de evaluar el cumplimiento y nivel de implementación de esta política, así como de identificar brechas y oportunidades de mejora, se hará seguimiento de ello a través de la aplicación anual de una Encuesta de Clima Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Estrategia de Gestión de Personas.

VIII. COMITÉ DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Al mediano plazo, se conformará un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, presidido por el Gerente General de la compañía, y conformado por un representante de cada uno de los demás comités operativos de la compañía, a saber: Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité Psicosocial y Comité Bipartito. Además, se sumarán las Encargadas del Modelo de Prevención del Delito y SGI.

Le corresponderá a la Encargada de SGI velar por el fiel cumplimiento de la presente Política, así como sugerir al Comité los Programas o Planes de Acción relativos a cada uno de los Grupos de Especial Protección y mantenerlo informado de su estado de avance. El Comité sesionará al menos semestralmente y en tales sesiones el presidente del Comité podrá invitar a representantes de otras áreas de la Compañía o expertos externos.

IX. CONSULTAS

Ante cualquier duda que surja sobre la interpretación de la presente Política, se deberá solicitar orientación al área de Personas, a la Encargada del Modelo de Prevención del Delito, o bien, canalizar directamente a través de las distintas jefaturas.

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION	Código:	D-SGI-001
		Versión:	02
		Página N°	7 de 7
		Fecha impresión:	04-08-2022

X. CANAL DE REPORTE ÉTICO

Vía Limpia cuenta con un Canal de Reporte Ético, al cual es posible acceder desde el sitio www.vialimpia.cl, cuya información es tratada de manera confidencial, con los más altos estándares de seguridad. El único receptor de estas denuncias es el Encargado de Prevención de Delitos.

XI. SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las infracciones cometidas respecto de las disposiciones de esta Política podrán y serán ser susceptibles de medidas disciplinarias, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, según la gravedad de la infracción y la responsabilidad asociada.

XII. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción	Modificado Por	Aprobado Por
01	29/06/2022	Versión Inicial	Carla Montecinos A. Encargada SGI	Eduardo Gutiérrez C Gerente General
02	01/08/2022	Versión corregida	Carla Montecinos A./Jefaturas de Área	Eduardo Gutiérrez C Gerente General