FUERZA LABORAL E.S.T.

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN, INTERCULTURALIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Índice de Contenidos

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN, INTERCULTURALIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 1
Índice de Contenidos 2
CONTEXTO 3
ALCANCE Y OBJETIVOS 3
Alcance 3
Objetivos 4
APROXIMACIÓN CONCEPTUAL 4
COMPROMISOS 6
Fomentar la Inclusión y Diversidad 6
Equidad de Género y Diversidad Sexual 7
Acción contra la Discriminación 7
Capacitación Continua y Sensibilización 8
Responsabilidad Social 8
PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA 8
Capacitación y Sensibilización 8
Inclusión en la Gestión de Talento 9
CONTROL Y EVALUACIÓN 9
COMITÉ DE INTEGRIDAD LABORAL 10
Difusión 11

CONTEXTO

En **Fuerza Laboral E.S.T SpA**, reconocemos que vivimos en un mundo globalizado y diverso, donde las sociedades están experimentando una constante transformación cultural, social, y tecnológica. La pluralidad que caracteriza a nuestra sociedad no solo implica diferencias en la etnia, género y origen, sino también en capacidades, orientaciones sexuales, religiones y creencias. Este dinamismo exige que nuestra organización se adapte continuamente para asegurar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y productivo.

La inclusión de diversas perspectivas, habilidades y trayectorias personales enriquece nuestra capacidad de innovación, promueve la colaboración entre equipos multidisciplinarios, y nos permite ofrecer soluciones más integrales a los desafíos organizacionales. Además, responde a la necesidad de crear espacios laborales que contribuyan al bienestar de nuestros colaboradores, donde puedan desarrollar su potencial sin importar su origen o situación.

ALCANCE Y OBJETIVOS

Alcance

Esta política tiene un alcance integral y se aplica a todas las personas que forman parte de Fuerza Laboral, incluyendo:

- Empleados permanentes y temporales.
- Personal en cargos directivos y gerenciales.
- Contratistas, proveedores y socios estratégicos.
- Clientes y aliados comerciales.

Objetivos

- Garantizar un entorno de trabajo inclusivo, donde todas las personas sean tratadas con equidad, dignidad y respeto, sin distinción de raza, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, religión, discapacidad u otra característica personal.
- Promover la interculturalidad, valorando la diversidad cultural como una oportunidad para el aprendizaje mutuo, el enriquecimiento organizacional y el desarrollo de soluciones más innovadoras.
- Eliminar cualquier forma de discriminación en las prácticas organizacionales, garantizando la igualdad de oportunidades en contratación, desarrollo profesional y toma de decisiones.
- Brindar herramientas y condiciones adecuadas para la participación plena y equitativa de todas las personas dentro de la organización, asegurando la accesibilidad y la adaptabilidad de los espacios y procesos de trabajo.
- Sensibilizar y capacitar al personal en temas de diversidad, equidad, interculturalidad e inclusión, fomentando un cambio cultural a largo plazo.

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

Los términos y conceptos utilizados en esta política son clave para comprender y aplicar sus principios en la vida cotidiana de la organización:

Discriminación: Cualquier acción u omisión que implique un trato desigual hacia una persona o grupo debido a características o circunstancias no relacionadas con el desempeño laboral, como su origen, género, orientación sexual, discapacidad o creencias religiosas.

Diversidad: Un principio fundamental que abarca las diferencias visibles e invisibles entre las personas, tales como género, edad, origen, cultura, capacidades, orientación sexual, religión, entre otros. Esta diversidad se reconoce como un valor enriquecedor para la organización.

Diversidad Neurocognitiva: Reconocimiento de las personas con condiciones neurocognitivas particulares (como autismo, TDAH, dislexia, etc.), brindando un entorno que facilite su integración y participación plena en igualdad de condiciones.

Equidad de Género: El principio según el cual todas las personas, independientemente de su género, deben tener las mismas oportunidades, recursos y condiciones para acceder, participar y prosperar dentro de la organización.

Inclusión: Se refiere a la creación de un entorno que promueva la participación plena y equitativa de todos los miembros de la organización. Va más allá de la mera integración, asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades y el apoyo necesario para su desarrollo.

Inmigrantes: se considerará a la población que se traslada de un territorio a otro y que establece su residencia por un tiempo prolongado en otro sitio distinto a su lugar de origen.

Interculturalidad: El reconocimiento, respeto y valoración activa de las diferencias culturales dentro de la organización, promoviendo la interacción y el aprendizaje entre personas de diversas culturas para enriquecer los procesos y relaciones laborales.

LGBTIQ+: La organización promueve un entorno respetuoso y seguro para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales, garantizando que todas las identidades de género y orientaciones sexuales sean reconocidas y respetadas.

Personas con Discapacidad: Personas que, por diversas razones (físicas, mentales o sensoriales), enfrentan barreras que limitan su participación plena en la sociedad y en el entorno laboral. Se trabajará para eliminar esas barreras, brindando accesibilidad y adaptaciones cuando sea necesario.

Raza y Etnia: raza son los grupos en que se subdividen algunas especies biológicas a partir de características que se transmiten por herencia. Asimismo, etnia comprende un conjunto de rasgos culturales, idioma, religión, celebración de ciertas festividades, expresiones artísticas, etc.

Religión o creencia: grupo de personas que comparten un sistema cultural de comportamientos, prácticas, ritos, cosmovisión y ética, profundamente relacionados con cuestiones existenciales.

COMPROMISOS

Es de primordial interés para nuestra empresa el promover una cultura de diversidad e inclusión, que rechace cualquier acto discriminatorio, con el fin de alcanzar los objetivos de esta Política, definimos los siguientes compromisos:

Fomentar la Inclusión y Diversidad

Valoración de la Diversidad: Promover la inclusión de personas de todas las edades, sexos, razas, etnias, orientaciones sexuales, identidades de género, capacidades y creencias. Nuestra política estará basada en la pluralidad como valor estratégico para el crecimiento organizacional.

Acción Proactiva: Desarrollar estrategias que aseguren la igualdad de oportunidades para todos, con especial énfasis en aquellos grupos que históricamente han sido marginados o subrepresentados en el ámbito laboral.

Accesibilidad Universal: Garantizar que nuestros espacios, tanto físicos como digitales, sean accesibles para todos, eliminando las barreras que puedan existir para las personas con discapacidad o diversidad neurocognitiva.

Equidad de Género y Diversidad Sexual

Política de Paridad: Implementar medidas concretas para reducir la brecha salarial de género, promover la paridad en puestos de liderazgo y garantizar que las políticas de recursos humanos no favorezcan un género sobre otro.

Visibilidad LGBTIQ+: Asegurar la visibilidad y el apoyo activo a la comunidad LGBTIQ+, creando un entorno donde se respete la identidad de género y la orientación sexual de cada persona, y promoviendo el uso de lenguaje inclusivo.

Acción contra la Discriminación

Cero Tolerancia a la Discriminación: Adoptar una política de cero tolerancia hacia cualquier forma de discriminación o acoso, ya sea por razón de raza, orientación sexual, género, religión, discapacidad u otra característica personal.

Mecanismos de Denuncia**:** Crear canales seguros, confidenciales y accesibles para que los empleados puedan denunciar cualquier tipo de discriminación, acoso o exclusión sin temor a represalias.

Capacitación Continua y Sensibilización

Formación Obligatoria: Todos los empleados deben participar en programas anuales de sensibilización y formación sobre diversidad, interculturalidad y no discriminación, así como en talleres de autocuidado y salud mental.

Formación de Líderes: Proveer formación especializada a líderes y responsables de equipos para que puedan gestionar de manera efectiva equipos diversos, favoreciendo la inclusión y respetando las diferencias.

Responsabilidad Social

Compromiso con la Comunidad: Además de nuestras políticas internas, nos comprometemos a extender estos principios a nuestra relación con clientes, proveedores y demás actores externos, promoviendo la diversidad e inclusión en todas nuestras alianzas y operaciones comerciales.

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA

Capacitación y Sensibilización

Para lograr la integración efectiva de estas políticas, se implementará un programa continuo de sensibilización, formación y reflexión sobre temas de inclusión, interculturalidad y antidiscriminación. Este incluirá:

Diversidad Cultural y Género: Cómo construir equipos inclusivos y respetuosos de las diferencias culturales y de género.

Neurodiversidad y Discapacidad: Estrategias de integración de personas con capacidades diversas en el entorno laboral.

Lenguaje Inclusivo: Uso de un lenguaje respetuoso que refleje nuestras políticas inclusivas.

Inclusión en la Gestión de Talento

Los procesos de selección, capacitación y promoción estarán alineados con los principios de igualdad de oportunidades. Se adaptarán los procedimientos para personas con discapacidad o con necesidades especiales, considerando medidas de accesibilidad en los espacios y herramientas.

CONTROL Y EVALUACIÓN

Para asegurar el cumplimiento efectivo de la política, se implementarán las siguientes medidas de control y evaluación:

Auditorías Internas Anuales: Se realizarán auditorías sobre los procesos de inclusión y diversidad dentro de la empresa. Estas auditorías incluirán la revisión de procesos de contratación, promoción, formación y salarios.

Evaluación de Clima Laboral: A través de encuestas anuales de clima laboral, se recogerán datos sobre la percepción de los empleados respecto a la inclusión, la diversidad y la discriminación. Los resultados serán utilizados para implementar mejoras y ajustes a la política.

Mecanismos de Seguimiento: Los jefes de área serán responsables de seguir los lineamientos de la política y monitorear su cumplimiento. Además, tendrán el deber de actuar inmediatamente frente a cualquier informe de discriminación o acoso.

Indicadores de Inclusión: Se establecerán indicadores específicos de inclusión (por ejemplo, porcentaje de mujeres en cargos de jefatura, porcentaje de empleados con discapacidad, diversidad en equipos de trabajo) para medir el progreso.

Planes de Acción Correctiva: En caso de detectar brechas o incumplimientos en la implementación de la política, se aplicarán planes de acción correctiva a nivel individual o grupal, con el acompañamiento necesario para resolver las situaciones.

Comité de Inclusión: Un comité especializado compuesto por miembros de diversos niveles jerárquicos supervisará la correcta implementación y ejecución de la política de inclusión, interculturalidad y no discriminación, y presentará informes periódicos a la alta dirección.

Canal de denuncias: Las denuncias de situaciones de discriminación en el trabajo se podrán realizar en forma directa o de forma escrita al comité de integridad laboral de la empresa: contactoseguro@fuerzalaboral.cl y/o al Cel (987032073).

COMITÉ DE INTEGRIDAD LABORAL		
NOMBRE DEL PARTICIPANTE	**CARGO**	**CORREO ELECTRONICO**
JOHN SILVA OLMOS	PREVENCIONISTA DE RIESGOS	JSILVA@FUERZALABORAL.CL
OLY URIBE MENDEZ	JEFA DE PERSONAL	OURIBE@FUERZALABORAL.CL
NATALIE RODRIGUEZ MARDONES	COOR. SERVICIOS INTERNOS	NRODRIGUEZ@FUERZALABORAL.CL
BARBARA VASQUEZ MELIPIL	ANALISTA D.O.	BVASQUEZ@FUERZALABORAL.CL

Difusión

El contenido de esta política se dará a conocer al personal de Fuerza Laboral E.S.T SpA, mediante su publicación en canales generales de comunicación (página web y correo electrónico).

De la misma forma, las disposiciones establecidas en el presente protocolo se incorporarán al Reglamento Interno y se dará a conocer a todos los nuevos trabajadores al momento de ingresar a la empresa.