



# POLÍTICA DE INTEGRACIÓN LABORAL EQUIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN LABORAL



## Introducción:

*"Mies Servicios Industriales Ltda. promueve el desarrollo de un ambiente de trabajo tolerante, armónico, inclusivo y sin discriminación, respetuoso de los DDHH de sus colaboradores y otras partes interesadas"*

Coherente con los principios y valores expresados su la "Carta de Valores corporativos", la alta dirección de **Mies Servicios Industriales Ltda.**, entiende la importancia cardinal de desarrollar sus actividades bajo un enfoque que recoja las exigencias de una sociedad moderna y pluralista. Dentro de este contexto, la adopción de una Política de Integración, Equidad de Género y Conciliación Laboral es una acción esencial para alinear su gestión con las directrices entregadas tanto a nivel internacional, como la convención de la ONU del 18 de diciembre de 1979, como nacional, expresada a través de las leyes 21.015 de inclusión laboral, 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y equidad de género, 20.348 que resguarda el derecho a igualdad de remuneraciones y otras similares, 20.422 y 20609.

## Objetivo General:

Desarrollar una cultura corporativa inclusiva para nuestros colaboradores con discapacidad, que asegure conductas libres de discriminación, reconociendo y promoviendo la igualdad sustantiva de género, asegurando el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a los recursos para todos quienes integran la compañía, tanto a nivel de trato personal como corporativo, promoviendo la conciliación entre la vida laboral y personal.

## Objetivos específicos:

- Definir lineamientos que permitan favorecer la participación activa de las personas con discapacidad considerando el entorno físico, procesos y sistemas de acuerdo al principios de accesibilidad y ajustes razonables.
- Establecer programas y planes que permitan una efectiva participación de actuales y futuros colaboradores con discapacidad en igualdad de condiciones con cualquier otra persona de la organización.
- Erradicar la violencia y discriminación por razones de género, orientación e identidad sexual, promoviendo el ejercicio de los derechos de todas las personas y el acceso equitativo como colaborador de la Empresa.
- Desarrollar medidas, acciones y adecuaciones institucionales en los ámbitos de proveedores y colaboradores externos, con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva de género y representatividad en el quehacer institucional de la Compañía, reconociendo la diversidad sexogenérica, de subjetividades, multiplicidad de cuerpos, modos y trayectorias de vida de las persona
- Generar un protocolo claro de recepción y canalización de denuncias -verbales o escritas- por conductas de Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral o Discriminación Arbitraria en contra de algún colaborador, resguardando y respetando la privacidad de quienes puedan estar involucrados en la denuncia.
- Desarrollar jornadas y condiciones de trabajo que permitan armonizar las obligaciones laborales y expectativas personales.

Este documento es revisado anualmente por la Alta Dirección y forma parte del proceso de inducción para todo el personal de la organización.



David Mies Moreno

Código POL-06, Revisión 00.