

Equidad de género y no discriminación

Santiago, 12 de abril de 2023.

Introducción

En In-Data la igualdad de oportunidades, la inclusión, el respeto y el promover la no discriminación, se consideran valores importantes dentro del quehacer de la empresa, entre los trabajadores y también en el trato hacia los clientes.

Se pretende que el ambiente laboral mejore constantemente y sea inclusivo de manera que los trabajadores puedan desarrollarse al máximo de su potencial.

El objetivo de este documento es definir los principios relativos a promover una cultura de inclusión e igualdad de género dentro de In-Data. Además, se busca explicar la forma de implementar estos principios en un plan de acción donde se aborda, por ejemplo, los procesos de reclutamiento que buscan tener equilibrio en la cantidad de hombres y mujeres, el acceso igualitario a la capacitación y la igualdad de remuneraciones.



Principios generales

No discriminación arbitraria

Todos los trabajadores serán tratados sobre la base de sus habilidades y destrezas laborales en todas las decisiones relativas a la relación laboral. De igual forma, cada trabajador deberá respetar las Políticas internas de la empresa.

Toda forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, étnicas, raciales, lingüísticas, de género y edad están prohibidas. También se prohíbe cualquier forma de discriminación por características personales como creencias, orientación sexual, por participar en un sindicato y cualquier otra forma de discriminación social.

No se tolerará acoso u hostigamiento. Acoso sexual se refiere a que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. El acoso sexual comprende una amplia gama de actos verbales, no verbales y físicos tales como toda agresión sexual, contactos físicos deliberados y no solicitados, acercamientos innecesarios, observaciones sugerentes, bromas sobre la apariencia física de una persona, uso de material gráfico explícito, etc.

Igualdad de Trato y de Dignidad para todas las formas de diversidad

La diversidad es un valor que reforzar en un ambiente de investigación y desarrollo, ya que sin diversidad se tiende a hacer estudios menos representativos y por lo tanto de menor calidad y menor impacto. En In-Data se busca tener un equipo diverso en género, profesiones y oficios, trasfondo cultural, orientación sexual, etc. A la vez se practica la igualdad de trato y de oportunidades para todos.



Los factores personales relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no pueden dar lugar a un tratamiento menos favorable.

Inclusión

In-Data está comprometido a que en sus procesos, prácticas y servicios no se restringirá el acceso a ninguno de los actores involucrados, sean ellos trabajadores, clientes o contratistas.

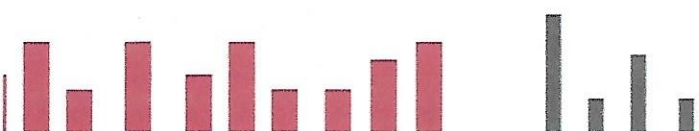
Cualquiera tendrá la oportunidad de participar en los procesos de la empresa, y no tendrá barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la unidad a la que pertenezca, la función que desempeñe, el país, el género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquier otra diversidad.

Conciliación de la vida laboral y familiar

En In-Data se promueve un equilibrio entre la vida laboral y familiar, otorgando soluciones para atender las necesidades reales y diarias de sus trabajadores. Se busca también respetar las distintas situaciones a las que una persona se puede enfrentar a lo largo de su vida laboral.

Plan de acción

Reclutamiento y selección: Se buscará tener equilibrio en la fase inicial de reclutamiento y selección, tendiendo al equilibrio de los sexos respecto al total de la población evaluada. Para ayudar a esto se puede, por ejemplo, hacer anuncios de empleo “ciegos al sexo”, o sea, que no estén dirigidos solo a hombres o solo a mujeres. Cuando no sea posible el reclutamiento y selección equilibrado de los dos sexos, hay que expresar la razón y dejar un registro.



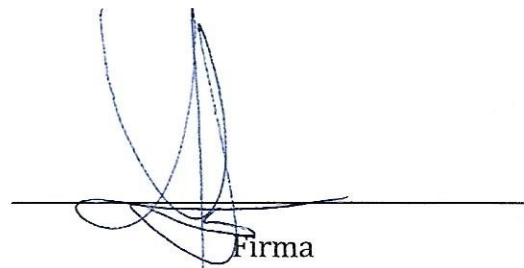
Cargos de responsabilidad y toma de decisión: representación equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad y toma de decisión.

Desarrollo de la carrera y acceso a la capacitación: se dará la oportunidad a hombres y mujeres de participar en cursos que aporten a su desarrollo laboral.

Remuneraciones: las remuneraciones deben ser basadas en criterios de igualdad. Igualdad de remuneraciones por trabajos de igual valor y que requieran para su desempeño los mismos requisitos (formación, capacidades, etc) con independencia de la persona que lo realiza.

Conciliación de vida laboral, familiar y personal: Se propondrán programas que persigan lograr un equilibrio entre las necesidades parentales de los trabajadores y sus aspiraciones de crecimiento profesional. Estos programas serán entrevistas entre las trabajadoras y sus jefes antes y después de una experiencia de maternidad. Además, se otorgarán permisos en caso de emergencia familiar.

Prevención y/o detección del acoso sexual: Se requiere formular una política de prevención, sanción y eliminación del acoso sexual y laboral con un protocolo de amplia difusión en el equipo de trabajo. (guía de apoyo implementación NCh3262). Implementación de procedimiento de denuncia y sanción. Política de tolerancia cero al acoso, las conductas violentas o discriminatorias con base a género.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.

Firma

Representante Legal