

METRO DE SANTIAGO

GERENCIA CORPORATIVA DE PERSONAS

POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Revisión / Actualización	PATRICIO BARONTI CORREA GERENTE CORPORATIVO DE PERSONAS	FIRMA
Aprobación	FELIPE BRAVO BUSTA GERENTE GENERAL	FIRMA

INDICE

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. NORMATIVAS Y COMPROMISOS	3
4. POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	4
5. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS... ..	5

1. OBJETIVO

El objetivo de esta política es promover la Diversidad, Equidad e Inclusión como principios fundamentales dentro de la cultura Organizacional de Metro, para que sean parte del día a día de las personas que confirman y colaboran en nuestra organización.

Adicionalmente, contar con una Política de Inclusión en Metro, persigue integrar la gestión de la diversidad, equidad e inclusión como principios transversales en la Organización y, por consecuencia, impulsar la Inclusión como valor corporativo, facilitando los recursos necesarios para hacer efectiva la Gestión de la Diversidad y la Equidad.

2. ALCANCE

Nuestro grupo objetivo será toda persona, ya sean trabajadores, contratistas, clientes, o comunidad, considerando los mismos criterios de la ley 20.609 de No Discriminación: raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, opinión política, creencia, sindicalización o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad.

3. NORMATIVAS Y COMPROMISOS

Nos comprometemos a trabajar por el cumplimiento de las normativas chilenas en la materia y según los pilares definidos.

Personas en situación de discapacidad: ley 20.422, que establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas en situación de discapacidad; Ley 21.015, de inclusión laboral de personas con discapacidad; y Ley 21.275, que modifica el código del trabajo para la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

Diversidad sexual: ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

Migrantes: Ley 21.235, establece los deberes y obligaciones de los migrantes que arriben a Chile, permitiendo una migración segura, regular y responsable.

Nuestra política, se sustenta bajo acuerdos comprometidos por Chile ante la Organización de las Naciones Unidas, ONU, en las siguientes convenciones internacionales:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
- Convención Internacional de los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad (2006).
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (2013).
- Asamblea General de la ONU, donde países de todo el mundo firmaron la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS (2015)

De este último punto, y en compromiso con los 10 pilares en materia de ASG al 2027, nuestro pilar de Diversidad e Inclusión, de la dimensión social, contribuirá a los objetivos de “Igualdad de Género” y al de “Reducción de las Desigualdades”

4. POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Metro se construye sobre dos ámbitos: Nuestra Declaración y Nuestro Compromiso.

Nuestra Declaración

1. **METRO Y LA DIVERSIDAD:** Para Metro, la Diversidad es una fuente importante de valor para todos quienes interactuamos con la Organización, tanto trabajadores y contratistas, como clientes y comunidades. Reconocemos los aportes de la diversidad en tanto genera nuevas y variadas formas de reflexión, de relacionamiento, de comunicación, de innovación, y con ellos, una mayor cercanía a la realidad de nuestros clientes y comunidades.
2. **PRINCIPIO DE EQUIDAD:** En Metro valoramos el aporte de todas las personas por igual, con completa independencia de cualquier tipo de condición, tales como orientación sexual, identidad y expresión de género, condición social, raza, color, creencia, edad, situación de discapacidad, nacionalidad, género, etc.

3. **EL VALOR DE LA INCLUSIÓN:** La Inclusión es uno de nuestros Valalores Corporativos, y parte de los atributos del líder Metro, por lo tanto, es parte fundamental de nuestra Estrategia. Con ella, reconocemos, aceptamos, respetamos y damos acogida a cada una de las diferencias inherentes en todas las personas y sus aportes a nuestra Organización y a la sociedad.

Nuestro Compromiso

1. **RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN:** Exigimos un trato de respeto y aceptación frente a cualquier diferencia, rechazando categóricamente cualquier tipo de discriminación dentro de nuestros trabajadores, contratistas, clientes y comunidad, facilitando procesos y canales para gestionar cualquier acto de este tipo.
2. **EQUIDAD DE GENERO:** Desarrollamos planes y programas que favorezcan la corresponsabilidad y a su vez, materialicen la equidad de género dentro de la organización; todo esto, bajo principios de igualdad de oportunidades, reducción de brechas entre géneros, y conciliación vida laboral, familiar y personal.
3. **GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD:** Realizamos acciones concretas con el objetivo de promover una cultura inclusiva y diversa dentro de Metro y en la interacción con clientes y comunidades, diseñando e implementando planes en diversos ámbitos de gestión tales como políticas, alianzas, desarrollo de carrera, comunicación, selección, entre otros.
4. **CLIMA LABORAL INCLUSIVO:** Trabajamos por un ambiente laboral donde cada personas se sienta integrada en sus equipos de trabajo y donde las diferencias individuales sean valoradas por toda la organización.

5. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS

1. Protocolo contra la violencia de género, acoso y abuso sexual.
2. Protocolo de transición de género.
3. Flujo de ingreso de personas con discapacidad.
4. Procedimiento de Selección Inclusiva