



**POLÍTICA DE EQUIDAD,  
INCLUSIÓN LABORAL Y  
RESPECTO POR LA PERSONA**

LarrainVial 

# CONTENIDOS

## 1. OBJETIVOS

## 2. ALCANCE

## 3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

3.1 Gerencia de Personas

3.2 Gestión de Valor y Bienestar Corporativo  
junto a Formación y Talento

## 4. EQUIDAD LV

4.1. Descripción general

4.2. Principios

4.3. Pilares de la política de equidad LV

4.4. Procesos de equidad LV

## 5. INCLUSIÓN LABORAL

5.1 Descripción general

5.2 Principios

5.3 Programa de inclusión laboral

5.4 Procesos de inclusión laboral

5.5 Monitoreo y evaluación

## 1. OBJETIVOS

Se ha desarrollado la presente Política de Equidad, Inclusión Laboral y Respeto por la Persona con el objeto de definir y establecer los lineamientos, pilares y acciones que permitirán desarrollar una cultura que promueve la equidad en la empresa, la inclusión y no discriminación al interior de LarrainVial.

Nuestro código de gobierno corporativo, el código de ética y de buenas prácticas, establecen que la igualdad de acceso, las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son parte de la base de nuestra cultura, y guían el actuar y conducta de todos quienes trabajamos en LarrainVial. Estos principios tienen foco en las personas y ponen en el centro estratégico de nuestra empresa a la gestión de talentos y la cultura.

Los nuevos tiempos que vivimos nos impulsan y motivan para seguir avanzando en el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional, que se distingue por reconocer y promover la vida familiar, la igualdad y la excelencia profesional.

La equidad y la inclusión son un desafío que hemos asumido de cara al futuro. Creemos, valoramos y necesitamos de las diferentes miradas y aportes que hacen hombres y mujeres sin discriminación alguna en el desarrollo y crecimiento de nuestra empresa, por esto, hemos avanzado en el desarrollo e implementación de la Política de Equidad, Inclusión Laboral y Respeto por la Persona dentro de nuestra compañía.

## 2. ALCANCE

Esta Política aplica a todo el personal de LarrainVial.

## 3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

LarrainVial mantendrá la siguiente estructura para dar un adecuado cumplimiento a esta política.

### 3.1. GERENCIA DE PERSONAS

Entrega directrices y propone un plan de acción acorde a las Políticas de Equidad, Inclusión Laboral y Respeto por la Persona dentro de LarrainVial.

### 3.2. GESTIÓN DE VALOR Y BIENESTAR CORPORATIVO JUNTO A FORMACIÓN Y TALENTO

Responsables de actualizar la política, su difusión, sus procesos, monitoreo e impulsar procedimientos, planes y programas que promuevan su cumplimiento en la gestión de las diversas áreas de LarrainVial.

## 4. EQUIDAD LV

### 4.1. DESCRIPCIÓN GENERAL

Nuestra Política de Equidad se sustenta en 2 activos que se identificaron como prioritarios, que reconocemos en nuestra cultura organizacional, y que definen los cimientos sobre los que se construirá la política: Familia y Talento. Para LarrainVial, la familia es el cimiento sobre el cual se sostiene la sociedad.

Para LarrainVial, el talento y profesionalismo es parte de su sello corporativo, teniendo el mérito a la base de esta definición.

Para LarrainVial la igualdad se entiende en brindar a mujeres y hombres las mismas oportunidades para acceder y desarrollarse dentro la empresa, así como garantizar la igualdad de trato y de condiciones laborales para los todos los colaboradores.

La equidad por su parte supone reconocer, enfrentar y corregir las brechas, barreras o desigualdades dentro de la organización existentes para subsanarlas y avanzar así concretamente hacia la igualdad.

La meritocracia es un valor para LarrainVial que propone que cada uno de sus colaboradores pueda crecer por su talento y esfuerzo. Se reconoce que la meritocracia solo se puede aplicar cuando la cancha está pareja.

### 4.2. PRINCIPIOS

La Política de Equidad de LarrainVial se basa en los siguientes principios:

- En LarrainVial valoramos y reconocemos la igualdad como un elemento necesario para generar valor en la empresa y bienestar en los colaboradores.
- En LarrainVial promovemos el equilibrio entre la vida laboral y familiar para hombres y mujeres por igual.
- En LarrainVial reconocemos que el talento y profesionalismo son cualidades de hombres y mujeres y entendemos que la meritocracia debe darse en un contexto de igualdad.
- En LarrainVial garantizamos la Igualdad de trato, de oportunidades y de condiciones laborales para todos los colaboradores de la empresa.
- En LarrainVial estamos comprometidos con que nuestras acciones, prácticas, procesos y beneficios aseguren y promuevan el acceso y participación a todos los colaboradores por igual.

### 4.3 PILARES DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD LV:

El proceso de diagnóstico determinó que los pilares prioritarios dentro de nuestra política de equidad son: Medidas de Conciliación, Atracción de Talento, Desarrollo de Carrera, Acciones de Sensibilización y Comunicación y Compensaciones.

- **Pilar 1, Medidas de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** acciones y prácticas que favorecen el equilibrio de la vida familiar y personal con el trabajo, de hombres y mujeres, entendiendo que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente cada rol.
- **Pilar 2, Atracción de talentos:** equidad en el acceso y oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- **Pilar 3, Desarrollo de carrera y retención de talentos:** oportunidades equitativas para el desarrollo profesional.
- **Pilar 4, Difusión y sensibilización:** como pilar estratégico para reforzar el cambio cultural y construir sentido de equidad al interior de la empresa.
- **Pilar 5, Remuneraciones equitativas:** adoptando los mejores procesos de revisión y registro para asegurar el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres frente a un mismo trabajo que se le atribuye misma carga laboral, funciones y responsabilidad (Ley 20.348).

## 4.4 PROCESOS DE EQUIDAD LV:

Área	Proceso
Atracción de Talento	Área encargada de asegurar la equidad en el acceso y oportunidades para hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección de todo el personal de LarrainVial.
Formación y Talento	Garantizar que tanto las oportunidades de desarrollo de carrera como la retención de talentos sea igual para todos los colaboradores es tarea del área de Formación y Talento, alineando a toda la compañía con el mismo fin.
Gestión de Valor y Bienestar	Las funciones de esta área en materias de equidad consisten en crear, fomentar y asegurar el cumplimiento de prácticas que favorezcan el equilibrio de la vida familiar y personal con el trabajo, tales como nuestro programa de flexibilidad laboral, días adicionales a los legales de vacaciones, entre otros.
Comunicaciones Internas	A cargo de reforzar una cultura organizacional que nos permita fortalecer el sentido de equidad dentro de nuestra compañía a través de las comunicaciones internas (intranet, correos electrónicos, pantallas, entre otros).
Compensaciones	Área encargada de adoptar los mejores procesos de revisión y registro para asegurar el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres frente a un mismo trabajo que se le atribuye misma carga laboral, funciones y responsabilidad (Ley 20.348).

# 5. INCLUSIÓN LABORAL

## 5.1 DESCRIPCIÓN GENERAL

### a. Inclusión

Se entiende la inclusión como un proceso orientado a responder a la diversidad de necesidades, para incrementar la participación de todas las personas en la sociedad (UNESCO, 2005).

En un entorno laboral, la inclusión de personas con discapacidad es el proceso que permite favorecer la promoción de oportunidades de acceso al trabajo, desarrollo personal y profesional, participación y respeto por sus derechos, en un entorno de equidad, centrado en la eliminación de barreras que puedan generar exclusión.

Entendiendo que el concepto de discapacidad ha sido dinámico y ha evolucionado a lo largo de la historia, para efectos de esta política comprenderemos la discapacidad de acuerdo a lo especificado por el Estado de Chile, que la define como: "la interacción entre una condición de salud, ya sea física, psíquica, intelectual, sensorial u otra; con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, generando restricciones en la participación plena y activa de la persona en la sociedad" (SENADIS, 2016, p11).

Comprendiendo que no es posible categorizar los distintos tipos de necesidades, dado que varían de acuerdo con la persona, el origen de la discapacidad, el grado de discapacidad y el contexto en el que se desenvuelven.

### b. Discapacidad

Entendiendo que el concepto de discapacidad ha sido dinámico y ha evolucionado a lo largo de la historia, para efectos de esta política comprenderemos la discapacidad de acuerdo a lo especificado por el Estado de Chile, que la define como: "la interacción entre una condición de salud, ya sea física, psíquica, intelectual, sensorial u otra; con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, generando restricciones en la participación plena y activa de la persona en la sociedad" (SENADIS, 2016, p11).

Comprendiendo que no es posible categorizar los distintos tipos de necesidades, dado que varían de acuerdo con la persona, el origen de la discapacidad, el grado de discapacidad y el contexto en el que se desenvuelven.

### c. Política

Fomentamos la inclusión, comprometiéndonos a crear un ambiente de trabajo inclusivo en el cual cada colaborador sin distinción pueda sentirse parte de la organización, desarrollar su potencial y maximizar su contribución en la compañía.

La Política de Inclusión laboral de LarrainVial, tiene como objetivo establecer compromisos y principios necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y una óptima inclusión de personas en situación de discapacidad.

## 5.2 PRINCIPIOS

La Política de Inclusión laboral de LarrainVial se basa en los siguientes principios:

- Asegurar la igualdad de oportunidades y el trato basado en el respeto a todas las personas.
- Evitar la discriminación, a través de nuestros procedimientos, como también de nuestros discursos y acciones.
- Fomentar una cultura de inclusión que permita desarrollar a todo tipo de talento.

## 5.3 PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL

En LarrainVial contamos con un programa de inclusión laboral a cargo del equipo Gestión de Valor y bienestar Corporativo perteneciente a la Gerencia de Personas. Nuestro programa considera:

- La coordinación de un diagnóstico de inclusión que permite el cumplimiento de normativa y requerimientos necesarios para asegurar la inclusión laboral con enfoque de derechos.
- Un plan de capacitación anual para todos nuestros colaboradores que potencie la plena inclusión laboral en la organización.

La inclusión se traduce en un conjunto de acciones concretas, dirigidas a incorporar personas diversas, generando las condiciones necesarias para que puedan desarrollar sus funciones, desempeñarse adecuadamente y sentirse cómodos en la organización.

Para lograr una real inclusión estamos comprometidos con poner en práctica nuestros valores corporativos y desarrollar las estrategias que sean necesarias, para asegurar el respeto a la diversidad y los derechos de las personas con discapacidad.

## 5.4 PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL

Área	Proceso
Atracción de Talento	Brindar un proceso de selección que garantice la equidad e igualdad de oportunidades, en todos los candidatos, incluyendo a los que se encuentren en situación de discapacidad.
Formación y Talento	Área encargada de los procesos de inducción, a través de los cuales se dará a conocer el programa corporativo de inclusión laboral de la compañía. A través de este programa, se informará a los nuevos colaboradores sobre las políticas y prácticas inclusivas que se han implementado en nuestra organización para garantizar un ambiente laboral equitativo y respetuoso con todas las personas, independientemente de sus capacidades o características personales.
Gestión de Valor y Bienestar	Esta área en cumplimiento con lo indicado por la Ley 21.275 cuenta con un gestor de inclusión encargado de diseñar y llevar a cabo el programa de inclusión laboral para todo el personal. Esta área, además es responsable de fomentar una cultura organizacional que valore y respete la inclusión. El programa de inclusión laboral considera distintas acciones tales como cursos formativos, charlas de especialistas, actividades de intervención en terreno, entre otras. A través de este programa, se busca sensibilizar a los colaboradores sobre las requerimientos y derechos de las personas con discapacidad, así como dotarles de herramientas y habilidades para trabajar de manera inclusiva y efectiva.

## 5.5 MONITOREO Y EVALUACIÓN

Para asegurar el cumplimiento de la política de equidad e inclusión laboral, se establecerán indicadores y metas para el monitoreo y la evaluación del programa. Todas las áreas desarrollarán reportes semestrales, con las acciones realizadas y sus resultados, para identificar oportunidades de mejora y ajustar el programa de acuerdo a las metas propuestas y nuevas normativas legales relacionadas.



LarrainVial<sup>■</sup>