

## **Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación Vitafoods**

VitaFoods se compromete a promover la igualdad de oportunidades de todas las personas que trabajan en la organización, a gestionar la diversidad, a brindarles el acceso igualitario e inclusivo al empleo y al trato en un grato ambiente laboral con el principio de igualdad y no discriminación, quedando estrictamente prohibido cualquier forma de discriminación, acoso, maltrato, hostigamiento, segregación o violencia de las autoridades hacia el personal y entre el personal.

### **Sobre la política**

La política de inclusión, diversidad y no discriminación (PIDND), se orienta en su definición en la Ley chilena N°20.609 de 2012, que establece medidas contra la discriminación y en su sistema de gestión, en la Norma Chilena NCh 3267:2012, sobre inclusión de personas en situación de discapacidad, busca resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, la Norma Chilena NCh 3262, sobre sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal y en los 7 principios WEPs – Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres, creado por ONU Mujeres en alianza con Pacto Global de Naciones Unidas.

Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las situaciones de discapacidad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua o idioma, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

## Alcance

Esta política está dirigida a todo el personal de la empresa, especialmente a aquellos definidos en la Ley N°20.609 art. 2 de No Discriminación, aplicando a la compañía, las mismas categorías de exclusión descritas por ley: raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o situación de discapacidad.

## Objetivo

El compromiso de VitaFoods con la inclusión, la diversidad y la no discriminación tiene como fin:

- ♦ Guiar los comportamientos de todo el personal y generar un cambio cultural en la empresa.
- ♦ Crear una organización fuerte, justa y sostenible.
- ♦ Alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, sobre equidad de género.
- ♦ Mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres de la organización, mediante tratos equitativos en todos los ámbitos.
- ♦ Impulsar la innovación, la operación, el crecimiento sostenible económico y las metas empresariales.
- ♦ Mejorar la productividad laboral.
- ♦ Potenciar el crecimiento a nivel personal y organizacional.
- ♦ Incentivar el acceso de mujeres en todos los niveles de trabajo de la empresa, en condiciones equitativas.
- ♦ Reducir la desigualdad de género en todos nuestros grupos de interés.
- ♦ Promover los derechos humanos.
- ♦ Promover oportunidades equitativas que logren la conciliación de la vida familiar y personal con las responsabilidades laborales.
- ♦ Cumplir con la ley de inclusión 21.015
- ♦ Capacitaciones en la temática de Políticas de inclusión, diversidad, género y no discriminación
- ♦ Orientar y gestionar derivaciones a los servicios gubernamentales de acuerdo con las necesidades.
- ♦ Difusión y asesoría en los beneficios sociales a los colaboradores

VitaFoods toma las siguientes acciones concretas que reafirman el compromiso de la organización y poder cumplir con la gestión de la diversidad, equidad y la inclusión con sus grupos de interés tanto internos como externos:

## Cultura Organizacional

Incluir la perspectiva de género en la cultura organizacional de VitaFoods.

- Promover una cultura institucional de respeto a las personas, con el fin de generar ambientes laborales libres de estereotipos, discriminación y violencia.
- Promover la participación e inclusión de todas y todos los integrantes de VitaFoods en la toma de decisiones y en las fases de implementación, monitoreo y evaluación de los objetivos y lineamientos de la Política de Género.
- Promover la incorporación de las acciones derivadas del cumplimiento de esta Política, en los planes estratégicos y operativos, en los programas presupuestarios y metas de gestión de la empresa.

♦

## Gestión de Personas y la diversidad

Incorporar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los procesos de gestión de personas, para disminuir las brechas entre hombres y mujeres en todos los procesos organizacionales y estamentos de la empresa, y propiciar un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación. Además, se promoverá la contratación a personas de grupos con barreras al empleo, como lo son las personas provenientes de otras naciones y personas en situación de discapacidad.

- Se realizarán encuestas de clima anualmente para poder conocer la opinión del personal respecto a la gestión de la empresa, lo que incluye la diversidad en la empresa y diagnósticos con herramientas cuantitativas y cualitativas.
- ♦ Se realizarán charlas educativas sobre temas de diversidad.  
Se comunicarán los hitos más relevantes respecto a la equidad de género en la organización.
- ♦ Crear indicadores, objetivos y metas para poder gestionar la diversidad dentro de la organización.
- ♦ Impulsar el liderazgo y la toma de decisiones en todo el personal, intentando potenciar a las mujeres y miembros del alcance.

## Conciliación y equilibrio con la vida personal

Se refiere a conciliar o equilibrar las actividades laborales del personal con el desarrollo de la vida personal, social y familiar, además de los intereses personales de cada trabajador y trabajadora.

- Promover el establecimiento de la corresponsabilidad desde un enfoque de género, respeto, garantía y promoción de Derechos Humanos, evitando sesgos y brechas discriminatorias, especialmente en temas de promoción interna, capacitación, desarrollo de carrera, salud, beneficios, remuneraciones y todos los temas relacionados.
- Promover políticas que permitan que el personal pueda tener una calidad de vida adecuada, mediante el uso eficiente del tiempo, respeto del horario de salida, tanto en oficina como en Home Office, tener flexibilidad horaria que permita que hombres y mujeres concilien, compatibilicen y equilibren su vida laboral con su vida personal, siempre teniendo la corresponsabilidad como base.
- Implementar acciones que promuevan un buen clima laboral, el autocuidado y la no discriminación.

## Violencia de genero en espacio laboral

Impulsar medidas de prevención, detección y sanción del acoso sexual y laboral, detectar y prevenir la violencia intrafamiliar, para rechazar cualquier conducta que atente contra la dignidad y fortalecer el respeto y la confianza en las relaciones laborales.

- Promover prácticas de convivencia sin violencia en la organización, que consideren un trato digno entre sus integrantes y el establecimiento de un código de ética, entre las que pueden encontrarse aquellas que sean constitutivas de acoso sexual y/o laboral por motivos de género.
- Diseñar, implementar, monitorear y evaluar, un procedimiento para la recepción de denuncias, que incluya temas de acoso sexual, que considere una efectiva protección y apoyo a los y las denunciantes, un mecanismo de investigación que asegure imparcialidad, oportunidad y respeto al debido proceso, que sea conducido por funcionarios y funcionarias capacitados en la temática, y en el que se especifiquen sanciones y medidas de reparación adecuadas para la víctima.
- Diseñar y ejecutar campañas educativas de prevención e información sobre acoso sexual y/o laboral por motivos de género a fin de dar visibilidad a estas temáticas, difundir los mecanismos y herramientas ofrecidos por la organización para enfrentar estas situaciones.

## Ralación con los grupos de interés

- Promover el uso de lenguaje inclusivo y equitativo en todos los aspectos, en todas las comunicaciones de la empresa, tanto internas como externas, promoviendo el trato justo y equitativo y eliminando los sesgos y discriminaciones.
- Implementar protocolos y procedimientos que fomenten la incorporación de la perspectiva de género y el respeto, garantía y promoción de los derechos humanos en la relación con todos los stakeholders, con particular énfasis en personas o grupos que se encuentren en cualquier condición que por su combinación con el género pueda significar la vulneración, abuso o amenaza en el ejercicio de sus derechos.
- Realizar acciones de difusión la política de no discriminación.
- Participación en alianzas colaborativas con organizaciones que promuevan la diversidad.
- Se seleccionarán de forma preferente, proveedores y contratistas que cuenten con políticas y acciones de inclusión y diversidad, además de incorporar en la cadena de suministro, empresas provenientes de los grupos de diversidad definidos en el alcance.
- Pedimos a todo nuestro personal y grupos de interés, que si ven algún tipo de discriminación a la política se contacten directamente al área de personas, al comité de ética o realicen la denuncia en el canal de denuncias ubicado en la página web <https://vitafoods.com/>

## Glosario

### Gestión de la diversidad

Creación de procesos activos y conscientes de aceptación de las diferencias.

#### Raza o etnia:

Grupos en que se subdividen algunas especies biológicas a partir de características que se transmiten por herencia. Asimismo, la etnia comprende un conjunto de rasgos culturales, idioma, religión, celebración de ciertas festividades, expresiones artísticas, etc.

#### Nacionalidad:

Concepto que puede referirse a nacionalidad jurídica, administrativa o de pasaporte (por ejemplo: argentino, brasileño, chileno, etc), o nacionalidad social identitaria que se refiere a la pertenencia a un grupo social de fuerte personalidad (vasco, catalán, isleño, etc). La nacionalidad también puede ser histórica, que es la denominación que la Constitución se reserva para ciertas comunidades.

#### Situación Socioeconómica:

Medida económica y sociológica combinada con la preparación laboral y la posición económica, social individual o familiar, en relación a otras personas. Al analizar el concepto de nivel socioeconómico de una familia se analizan, los ingresos del hogar, los niveles de educación y ocupación, como también el ingreso combinado, comparado con el individual.

### Idioma:

Sistema de comunicación verbal (lengua oral y gráfica) o gestual propia (lengua signada) de una comunidad humana. Cada idioma se subdivide en dialectos, pero actualmente se duda que exista un criterio válido para hacer tal división de una manera objetiva y segura. La determinación de si dos variedades lingüísticas son parte o no del mismo idioma es más una cuestión sociopolítica que lingüística.

### Ideología u opinión política:

Una ideología es un conjunto de ideas relacionadas entre sí. Las ideologías suelen constar de dos componentes: una representación del sistema, y un programa de acción. La primera proporciona un punto de vista propio y particular sobre la realidad. El segundo tiene como objetivo acercar en lo posible el sistema real existente al sistema ideal pretendido. Las ideologías caracterizan a diversos grupos sociales, a instituciones, movimientos políticos, religiosos o culturales.

### Religión o creencia:

Una religión es una colección organizada de creencias, sistemas culturales y cosmovisiones que relacionan a la humanidad a un tipo de existencia. Muchas religiones tienen narrativas, símbolos e historias sagradas que pretenden explicar el sentido de la vida y/o explicar el origen de la vida o el universo. A partir de sus creencias sobre el cosmos y la naturaleza humana, las personas pueden derivar una moral, ética o leyes religiosas o un estilo de vida preferido. Según algunas estimaciones, existen alrededor de 4200 religiones vivas en el mundo e innumerables extintas. La práctica de una religión puede incluir rituales, sermones, conmemoración o veneración (a una deidad, dioses o diosas), sacrificios, festivales, festines, trance, iniciaciones, oficios funerarios, oficios matrimoniales, meditación, oración, música, arte, danza, servicio comunitario u otros aspectos de la cultura humana. La palabra religión se utiliza a veces como sinónimo de fe, sistema de creencias o conjunto de deberes.

### LGBTIQ+:

Grupo de personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, pansexuales, no binaria, asexual, transgénero.

### Sexo:

Define el hecho de ser mujer u hombres a partir de condiciones anatómicas, fisiológicas, genéticas y psicológicas.

El sexo biológico está conformado por la genética (XY si es hombre; XX si es mujer).

El sexo psicológico es como nos identificamos, es decir como hombre o mujer, siendo un concepto similar al de identidad de género.



### Identidad de género:

Es la pertenencia e identificación individual y profunda que una persona siente desde temprana edad con un sexo u otro, es decir con ser hombre, mujer o no binario.

### Expresión de género:

Son las conductas, gestos, vestimentas u otras formas de expresar nuestra manera de ser hombres, mujeres o no binarios frente a otras personas y la sociedad.

### Rol de género:

Es el papel, acción o actitud asumido por una persona de acuerdo a factores sociales, culturales, políticos, económicos, éticos o religiosos, los cuales son variables y distintos, según el tiempo y las zonas geográficas.

### Estado civil:

Es la situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.

### Edad:

En cuanto a los grupos en situación de exclusión por rango etario, se define en esta categoría tanto a los jóvenes y adultos mayores. En el caso de los jóvenes, se entiende al conjunto de la población entre 15 y 24 años de edad y respecto a los adultos mayores, se entiende como la población de 60 años en adelante.

### Discapacidad:

Se define a las personas bajo situación de discapacidad como “toda persona que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales (por causa psíquica o intelectual o sensorial) de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

---

Gonzalo Bachelet Artigues

Gerente General