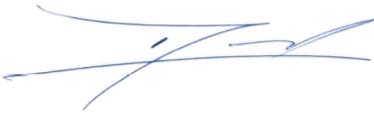


POLÍTICA N°03

Política de Inclusión.

Aprobado Por

Nombre: Miguel Carrasco Palma Cargo: Gerente Constructora

1. Control de Cambios

Versión	Punto	Cambio	Fecha	Responsable
V1	Publicación	Publicación	28-05-2024	M. Carrasco P.

Fecha	:	28-05-2024
Versión	:	1
Código	:	PL-GC-03-01
Elaborado por	:	Miguel Carrasco Palma
Aprobado por	:	Miguel Carrasco Palma
Vigencia	:	1 año

2. Propósito

El siguiente procedimiento tiene por objetivo establecer la política de Inclusión de Constructora FG.

3. Ámbito o Alcance

El alcance de esta política es aplicable a todas las áreas de la Constructora que se encuentren activas y todas aquellas que se incorporen en el futuro.

4. Gobernabilidad

La política será monitoreada, en su correcta ejecución, así como su cumplimiento por el Gerente de Constructora.

5. Política

Política Inclusión – Constructora FG

En Constructora FG nos enorgullece participar de uno de los mayores sueños de las familias: contar con un hogar; nuestra aspiración es ayudarlas a cumplir ese sueño. Durante más de 50 años dedicados al rubro de la Construcción, hemos entendido cuáles son las principales cualidades de una vivienda y cómo hacer la diferencia.

Por tanto, nuestra misión es ser una empresa que cumpla los plazos contractuales, entregando soluciones integrales con equipos multidisciplinarios y de vasta experiencia a nuestros clientes inmobiliarios a nivel nacional, con vocación y compromiso.

Con este foco entendemos que nuestro mayor capital está en las personas y buscamos incorporar en nuestra forma de trabajar y equipos de personas, prácticas inclusivas que nos permitan facilitar la diversidad en los equipos de trabajo.

Valores y fundamentos movilizadores

Nuestra política de inclusión está cimentada en nuestros valores y ciertos fundamentos:

- **RESPECTO:** Aceptamos y respetamos integralmente a todas las personas, velando por un trato digno a todos por igual.
- **INTEGRIDAD y HONESTIDAD:** Actuamos en forma correcta, veraz e íntegra, respetando nuestros valores.
- **RESPONSABILIDAD y COMPROMISO:** Nos hacemos cargo y nos comprometemos. Somos responsables y comprometidos con nuestros clientes y colaboradores y asumimos las consecuencias de nuestras decisiones.
- **CERCANIA y CARÁCTER FAMILIAR:** Nos identificamos con nuestros clientes y colaboradores. Nos interiorizamos de sus requerimientos y generamos un ambiente cercano y de confianza.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Integramos equipos de excelencia, aprovechando al máximo las sinergias, logrando metas y objetivos en un contexto de colaboración y buen clima laboral.
- **GESTIÓN DE PERSONAS:** Desarrollar personas y equipos de trabajo diversos. Por lo cual invitamos a ser parte de la organización sin exclusión de personas, promoviendo mecanismos inclusivos en la selección y contratación de personas con discapacidad.
- **INCLUSIÓN:** Desarrollamos estrategias de sensibilización y prácticas inclusivas que permitan eliminar las barreras de acceso al mundo laboral.

Objetivo

Desarrollar una política que promueva la inclusión laboral desde un enfoque de derecho, aportando para derribar barreras culturales, comunicativas y laborales, a modo de que los colaboradores puedan relacionarse de manera equitativa y se desarrollen de manera fluida dentro de la compañía.

Mecanismos de implementación

Constructora FG fomentará mecanismos facilitadores para la implementación de la política de inclusión laboral.

Cultura organizacional

- Difundir los valores de la organización.
- Promover una actitud integradora en todos los procesos e iniciativas de la organización.
- Respetar las diferencias y valorar las opiniones en las decisiones y gestiones que se realicen en las áreas de trabajo.
- Incentivar la colaboración y el trabajo en equipo sin actitudes discriminatorias
- Potenciar a cada colaborador promoviendo su máximo desarrollo profesional

Descripciones de cargo

- Desarrollo de descriptores de cargo que contengan funciones, conocimientos y competencias requeridas para el rol, sin incluir otros factores que no se relacionen al cumplimiento de las funciones descritas.

- Los descriptores deben estar alineados a la estrategia organizacional la cual contempla una mirada inclusiva.

Procesos de reclutamiento y selección

- Adaptación del proceso de reclutamiento y selección
- Sensibilizar a la jefatura y actores intervinientes en el proceso de reclutamiento y selección
- Cotejar que las posiciones ofrecidas puedan ser difundidas como ofertas laborales inclusivas enmarcadas en la normativa vigente.
- Utilizar portales con una mirada inclusiva y generar alianzas con fundaciones u organizaciones que apoyen el proceso de reclutamiento y selección.
- Utilizar lenguaje inclusivo en cada una de las etapas del proceso de reclutamiento y selección.
- Adaptar las herramientas de selección promoviendo el uso entrevista por competencias y test que no impliquen discriminación.

Comunicación interna inclusiva

- Difundir periódicamente información acerca de inclusión laboral.
- Dar a conocer los fundamentos de la política respecto a cómo abordar la inclusión laboral en la compañía.

Plan de capacitación

Implementación del siguiente plan de capacitación:

- **Capacitación ley 21.015:** Charla a nivel de jefatura y gerencia respecto de la normativa legal y como la empresa abordara la exigencia de la ley con la finalidad de encuadrar los lineamientos de acción, teniendo una perspectiva de sujeto de derecho al momento de liderar.
- **Charlas de concientización:** Charla para toda la organización respecto de Tipos de discapacidad, tipos de potenciales (físico, sensorial, emocional, motivacional) barreras y prejuicios.
- **Charla uso del lenguaje inclusivo:** manejo adecuado del lenguaje
- **Curso de cómo manejar situaciones de crisis:** Fortalecer la comunicación interna, como reconocer un error, como mantener la calma y abordar la situación con el lenguaje adecuado.
- **Obras de teatro:** con temas relacionados a: comunicación inclusiva, lenguaje, enfrentar conflictos, normalizar la relación con personas con discapacidad.

Consultas

Ante cualquier duda, consulta o notificación de alguna situación de discriminación, los colaboradores podrán, de manera anónima si así lo desean, dirigirse al siguiente canal:

- Libro de consultas dudas y notificaciones.
- Correo denuncia@empresasfg.com

Esta información será administrada por el área Legal y de Gestión de Personas, quienes tomarán las medidas pertinentes para resolver cualquier situación relacionada con la implementación de la política.

Miguel Carrasco Palma

Gerente Constructora FG