idea

INGENIERIA Y DESARROLLO
DE ESTUDIOS AMBIENTALES

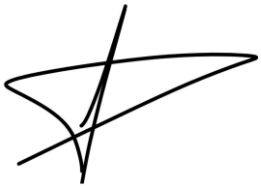
Política de Equidad de Género y Oportunidades Laborales Equitativas

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

IDEA SpA está firmemente comprometida con la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo libre de discriminación arbitraria, promoviendo la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, identidad de género, orientación sexual, o si se encuentran en situación de discapacidad. Esta política tiene como base el respeto a la dignidad y al valor intrínseco de cada persona, en coherencia con el Código de Ética de la compañía y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

2 FUNDAMENTO LEGAL Y ÉTICO

La presente política se funda en el Artículo 2° del Código del Trabajo (principio de no discriminación), en la Ley N°20.348 (igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres) y en la Ley N°21.015 (inclusión laboral), y busca mitigar el riesgo laboral, social y reputacional.



Betzabe Ortega Pavez
Gerente General



Pablo Ugalde Casanova
Gerente Técnico

Santiago, abril del 2025

3 CAPÍTULO I: ALCANCE Y PRINCIPIOS RECTORES

3.1 Artículo 1. ALCANCE

Esta Política aplica a todos los niveles jerárquicos de IDEA SpA, incluyendo Alta Dirección, Gerentes, Jefaturas, Coordinadores y todo el personal de planta o a honorarios, así como a los procesos de selección, contratación, remuneración, promoción y desarrollo profesional.

3.2 Artículo 2. PRINCIPIOS RECTORES

La empresa se compromete a:

a) **Igualdad Salarial (Ley N°20.348):** Garantizar que las diferencias en remuneración se fundamenten exclusivamente en la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad, y nunca en el género.
b) **No Discriminación (Código de Ética):** Prevenir y sancionar toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos no relacionados con la idoneidad profesional.
c) **Transparencia:** Asegurar que los criterios para la promoción y la asignación de responsabilidades sean claros, objetivos y medibles.
d) **Inclusión Laboral (Ley N°21.015):** Promover la inclusión y el mantenimiento de personas con discapacidad en la dotación, facilitando los ajustes necesarios para su desempeño laboral (en coherencia con el RIOHS, Título VIII).

4 CAPÍTULO II: EQUIDAD EN PROCESOS CRÍTICOS (REMUNERACIÓN Y PROMOCIÓN)

4.1 Artículo 3. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Todo trabajador y colaborador externo suscribe un Acuerdo de Confidencialidad (NDA) o una cláusula de confidencialidad en su contrato, que prohíbe la divulgación de Información Confidencial durante y después de la relación laboral/contractual.

4.2 Artículo 4. INTEGRIDAD Y TRAZABILIDAD DE DATOS (CONTROL MATRIZ DE RIESGO)

El Gerente General y el gerente Técnico, en coordinación con el área interna, o externa, Recursos Humanos, será responsable de:

a) **Auditoría Interna**: Realizar anualmente un diagnóstico o auditoría interna de la estructura de remuneraciones para verificar la inexistencia de brechas salariales arbitrarias basadas en el género para un mismo trabajo.
b) **Trazabilidad:** Asegurar que la información utilizada para determinar las remuneraciones (experiencia, formación, responsabilidades según Perfil de Cargo) sea trazable y no contenga variables subjetivas que puedan introducir sesgos de género.

c) **Procedimiento de Reclamo:** Garantizar la difusión del procedimiento interno de reclamo por vulneración del principio de igualdad de remuneraciones (según el RIOHS, Título XIX), el cual será gestionado por Recursos Humanos.

5 CAPÍTULO III: GESTIÓN DE RIESGOS Y RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA

5.1 Artículo 5. RESPONSABILIDAD DE LA ALTA DIRECCIÓN Y JEFATURAS

Los roles de liderazgo (Gerente General y Gerente Técnico) tienen el deber de dirección y supervisión (MPD) en la aplicación de esta política, sin perjuicio de la responsabilidad de los colaboradores en su observación y cumplimiento:

a) **Monitoreo:** Deberán monitorear cualquier indicio de discriminación o trato desigual en sus equipos.
b) **Capacitación:** Participar activamente y promover la participación de sus equipos en las capacitaciones obligatorias sobre prevención de acoso, violencia en el trabajo y sesgos inconscientes.
c) **Ejemplo Ético**: Ser ejemplo de trato justo, respeto e inclusión, en línea con el Código de Ética (Principio de Promover un ambiente de colaboración, inclusión y buen trato).

5.2 Artículo 6. MITIGACIÓN DE RIESGOS PENALES Y OPERACIONALES

a) **Validación:** En los procesos sensibles donde se requiere Validación Técnica, la empresa buscará, en la medida de lo posible, equilibrar la participación de género para asegurar la diversidad de perspectivas en la visión de las decisiones críticas.
b) **Acoso y Violencia**: El Protocolo de Prevención de Acoso, Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (Anexo del RIOHS) será el mecanismo primario para la denuncia e investigación de cualquier conducta de discriminación, asegurando un proceso confidencial e imparcial.

6 CAPÍTULO IV: INCLUSIÓN LABORAL (LEY N°21.015)

6.1 Artículo 7. GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN

IDEA SpA promoverá el respeto por los derechos de las personas con discapacidad, en línea con el RIOHS (Título VIII).

a) **Ajustes Razonables**: La empresa efectuará los ajustes necesarios en los puestos de trabajo y procedimientos que permitan el desempeño adecuado de trabajadores en situación de discapacidad.
b) **Rol de RR.HH:** El área de Recursos Humanos se capacitará y actuará como punto de contacto para la inclusión laboral, coordinando los requerimientos de la Ley N°21.015 (Registro de contratos y gestiones).

7 HISTORIAL DE LA POLÍTICA

Fecha de Elaboración V 1.1:	29 abril 2025	Autor: Andrés Rojas Z. /Abogado
Fecha de primera revisión :	5 de mayo 2025	Nombre: Betzabé Ortega P./ Gerente General
Fecha de segunda revisión:	7 de julio 2025	Nombre: Pablo Ugalde … /Gerente Técnico
Fecha de aprobación:	8 de Septiembre 2025	Nombre: Betzabé Ortega P./ Gerente General.
Fecha de entrada vigencia:	1 de octubre 2025	