

GNLM, en el marco de su gestión sustentable, elabora esta política como un principio irrenunciable en la gestión de personas y sus prácticas laborales. Esta política cimienta las bases que permiten gestionar de manera eficiente las diversas acciones centradas en equidad de género en GNLM. Se encuentra orientada a prevenir potenciales desigualdades, así como también, erradicar aquellas prácticas discriminatorias, sean directas o indirectas, voluntarias o involuntarias, y toda situación de hostigamiento laboral basada en el género.

Esta política permite entregar las directrices para implementar acciones concretas que potencien el desarrollo pleno de las personas y sus carreras profesionales, sin que ello implique tener que renunciar a aspectos personales, o viceversa. Abordar una política de equidad de género trae aparejados aspectos ligados con la conciliación trabajo y vida familiar/personal.

Bajo este escenario, GNLM pretende fomentar una cultura organizacional en la cual se reconozca a mujeres y hombres como sujetos de derecho integrales con los mismos derechos a desarrollarse en diversas esferas de la vida, tanto profesional como personalmente.

El gestionar los recursos humanos desde la lógica de la igualdad, se traduce en un compromiso colectivo, donde la equidad de género y la conciliación de vida laboral y familiar cobran relevancia. Se pretende enriquecer y mejorar nuestra cultura organizacional, tornándola aún más tolerante por medio de la aplicación de los principios irrenunciables a continuación:

- ▶ GNLM, declara públicamente su compromiso con la equidad de género. Busca promover la igualdad desde la más alta dirección, así como también, hacer hincapié en la adopción de medidas que fomenten la participación y empoderamiento de las mujeres al interior de la compañía.
- ▶ GNLM en relación a la gestión de los recursos humanos, desde la mirada de equidad de género, aborda cada uno de sus procesos desde la lógica de la inclusión, generando contrataciones basadas en competitividad, capacitación, desarrollo y remuneración equitativa, acceso para todos, mujeres y hombres.
- ▶ GNLM se compromete a gestionar activamente las variables que inciden en prevenir las potenciales brechas de género. Asimismo, establecerá diagnósticos para levantar las brechas de género, y generar acciones destinadas a corregir las consecuencias de eventuales segregaciones mediante planes de acción.
- ▶ GNLM busca en cada una de sus acciones, procedimientos y beneficios, lograr equilibrio en esferas laborales y personales desde una lógica de corresponsabilidad compartida. De esta manera, tanto mujeres como hombres tienen acceso a beneficios de conciliación familiar y personal, foco de GNLM. GNLM ambiciona ir siempre más allá de lo legalmente establecido en cuanto a beneficios. Lo anterior de modo de entregar facilidades que permitan a nuestros colaboradores mayor satisfacción y bienestar.
- ▶ GNLM vela por la prevención, detección y derivación correspondiente de temáticas relacionadas particularmente con acoso sexual, laboral y violencia intrafamiliar. De esta manera se hace regularmente mayor hincapié ante los ya existentes canales de denuncia.
- ▶ GNLM asegura la sensibilización a sus colaboradores en materia de género a los diferentes estamentos, así como también, la comunicación interna. Lo anterior con el propósito de ir desdibujando los posibles estereotipos y prejuicios asociados al género. Asimismo, promover la toma de conciencia y una cultura organizacional que integre el valor de la equidad con el de la calidad en sus prácticas cotidianas.
- ▶ GNLM se asegura en su quehacer diario, de sostener en el tiempo un clima laboral de respeto y aceptación de las diferencias, a todo nivel organizacional.



Claudio Ulloa
gerente recursos humanos



Jean-Michel Cabanes
gerente general

8 marzo de 2017

POL-R-17-001

