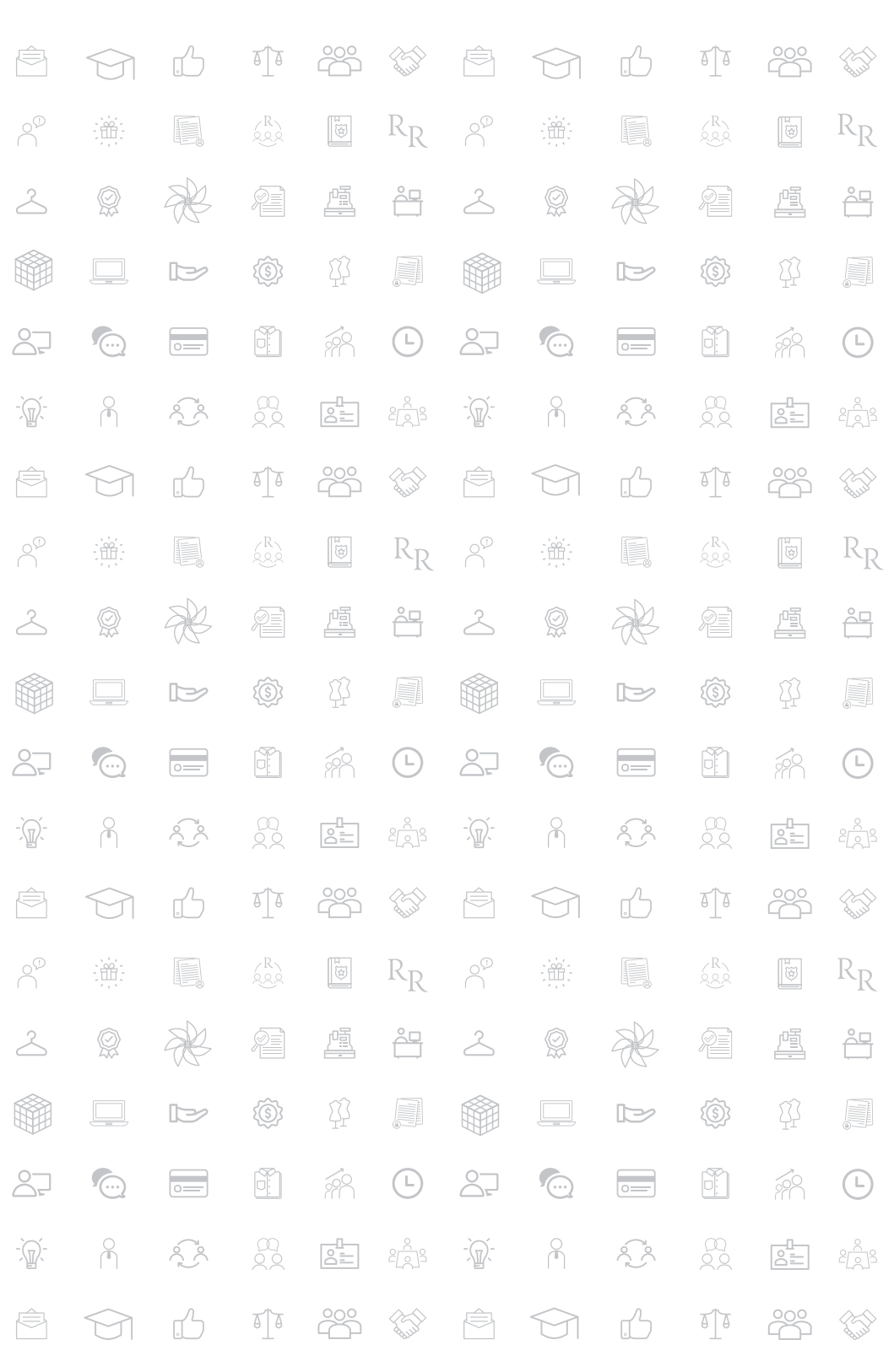
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

RIPLEY

RIPLEY .com

GIRAMOS EN TORNO A TI



ÍNDICE

05 *Introducción*

06 *Objetivos y alcance*

07 *Visión de Ripley*

08 *Glosario*

12 *¿Qué lineamientos se aplican en Ripley?*

23 *¿Cómo velaremos por el correcto funcionamiento de estas políticas?*

25 *Referencias*

R

> *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

(Artículo 23, Declaración Universal de Derechos Humanos, Organización Naciones Unidas)

INTRODUCCIÓN

A lo largo de nuestra historia, en Ripley nuestra misión es brindar una sólida vocación de servicio al cliente, a través de una preocupación constante por satisfacer sus demandas y superar las expectativas, por medio de un espíritu de excelencia.

Esta misión es la que guía nuestras acciones como empresa y compromete a todos los colaboradores, independientemente de su rol dentro de la organización.

Con nuestro profesionalismo y calidad del servicio que brindemos a nuestros clientes, estableceremos una diferenciación muy difícil de imitar y contribuiremos al crecimiento de RIPLEY como líder en el mercado.

En consecución de esta misión, nuestros colaboradores son los protagonistas, y sus sueños son también parte del gran desafío que tenemos como Compañía. Por esto, en Ripley estamos convencidos que una cultura organizacional dinámica y eficiente, centrada en el desarrollo de cada persona, es fundamental para cumplirlos.

Esta cultura debe nutrirse desde la **inclusión**, la **equidad** y el **respeto**, siendo nuestro Plan Personas, uno de los principales promotores de su gestión, con el fin de seguir afianzando a nuestra Compañía y haciéndola sustentable en el tiempo.

OBJETIVOS Y ALCANCE

De ahí que nuestra **Política de Diversidad e Inclusión Ripley** determina la globalidad de las acciones que realizaremos como Compañía, para promover la valoración de la diversidad y la no discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. *(Artículo 2, Código del Trabajo).*

Esta política aplica a todos los colaboradores de las distintas unidades de negocios de Ripley, en todos sus niveles jerárquicos, sin distinción de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza o etnia, identidad de género, ideología política, discapacidad, estado civil.

Es importante destacar, que este es un documento dirigido a todos los colaboradores de Ripley (público interno).

VISIÓN DE RIPLEY ANTE DIFERENTES CONCEPTOS

¿Qué entendemos por Diversidad?

En la Diversidad vemos la oportunidad de contar con colaboradores de distintos orígenes, culturas, habilidades y puntos de vista, que potenciarán la entrega de un servicio integral y de excelencia a nuestros clientes. Asegurando, por ejemplo, un amplio espectro de edades entre jóvenes y adultos mayores, que nivele al máximo la participación equitativa de mujeres y hombres, en las distintas funciones dentro de la organización y que impulse e inspire la incorporación de personas de distintas nacionalidades.

Nuestras acciones están determinadas por la construcción de ambientes que reflejen esta diversidad dentro de un clima de confianza, respeto y empatías transversales, y en donde se consolidan la participación y la colaboración como instancias de crecimiento compartido.

¿Qué entendemos por Inclusión?

En Ripley entendemos el rol que tenemos en la sociedad como empresa empleadora que promueve la inclusión laboral, la cual es parte de un proceso más amplio y que tiene relación con la inclusión social, que se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social. Esto se identifica en la práctica, cuando una persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de una empresa.

Hablamos de inclusión, y no de integración, porque nuestra política apunta más allá de simplemente contratar personas. Buscamos incorporarlas en nuestro equipo de acuerdo con sus capacidades y talentos individuales, intentando siempre adaptar nuestras estructuras y proporcionar espacios de desarrollo y crecimiento continuo.

GLOSARIO

Para lograr el respeto y el común entendimiento frente a los conceptos anteriormente descritos es necesario contar con disposiciones fundamentales en materias de Responsabilidad Social Empresarial, como también es necesario dar cuenta de ciertas definiciones conceptuales que nos aporten a una mirada desde la inclusión y nos hacen sentido como empresa.

La ley 20.609 (2012) establece medidas contra la discriminación, identifica 14 categorías basadas en propuestas de Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Chile. Estas categorías son: la 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 discapacidad. Desde este contexto legal es que definiremos ciertos conceptos fundamentales para comprender de mejor manera la diversidad y acercarnos hacia un foco inclusivo.

Discriminación Arbitraria
Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (Ley 20.609, 2012).

Grupos en Situación de Exclusión y/o Discriminación
Conjunto de personas que presentan brechas de acceso al mercado laboral, las cuales se ven representadas en dificultades de acceso por barreras de tipo físicas, comunicacionales, arquitectónicas y tecnológicas. Y también por barreras de tipo actitudinal (estereotipos, mitos y prejuicios).

Personas en Situación de Discapacidad: Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, 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 con las demás. (Ley 20.422, 2010). Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS, 2018).

Acoso Laboral
Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. ("Acoso Laboral - Centro de Consultas. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile", 2018).

Accesibilidad Universal

La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. (Ley 20.422, 2010).

Diseño Universal

La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible. (Ley 20.422, 2010).

Personas LGTBI

Es un concepto que engloba a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales con acepciones cuantitativas y sociopolíticas. Cuando se habla de "diversidad sexual y de género", usualmente se hace referencia a quienes no son parte de la norma sexual y/o de género predominante, es decir, quienes no son cisgéneros-heterosexuales. Esta noción es errada y debemos modificarla: todas las personas somos parte de la diversidad sexual y de género. Hay cuatro dimensiones fundamentales: sexo biológico, identidad de género, orientación sexual y expresión de género.

Mujeres

Grupo compuesto por personas que presentan características biológicas o genéticas que identifican a un ser vivo como femenino, así como también a personas que se identifican con el género femenino. Su vulnerabilidad está dada por las dificultades históricas a las que se han visto expuestas, que las sitúan en una posición de inequidad respecto a las posibilidades de participar en distintas situaciones de la vida en sociedad, especialmente en el mundo laboral.

Personas Migrantes
Grupo de personas que ha abandonado su país de origen, se puede hablar de una nacionalidad jurídica o administrativa (chileno, ecuatoriano, argentino…) o una nacionalidad social, que alude a la pertenencia a un grupo con una fuerte construcción histórico-identificatoria (vasco, gallego).

Minorías Étnicas o Raciales
Grupo de personas que comparten ciertas características biológicas de herencia genética que se presentan con menor frecuencia dentro de una nación. Una etnia también comprende a un grupo humano que comparte una serie de rasgos culturares, como religión, idioma, arte o festividades (Rangel, 2001).

Minorías Religiosas
Grupo de personas que comparten un sistema cultural de comportamientos, prácticas, ritos, cosmovisión y ética, profundamente relacionados con cuestiones existenciales que son minoría dentro de otro contexto, como puede ser un colegio, empresa o nación. Una creencia puede ser de carácter religioso, filosófico e incluso a la ausencia de un credo. Generalmente una creencia debe afectar las decisiones que se toman o la forma en que se vive para ser incluida en esta categoría.

Personas Mayores
Se reconoce como adulto mayor a toda persona que ha cumplido los 60 años (OMS) (Ley 19.828, 2002).

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
¿QUÉ LINEAMIENTOS SE APLICAN EN RIPLEY?

Ya en nuestro Código de Ética establecemos que:

"Nuestro actuar debe estar permanentemente marcado por la integridad, confianza y lealtad, así como por el respeto a las personas, en su privacidad, individualidad y dignidad. No aceptamos ninguna actitud guiada por prejuicios relativos al origen, grupo étnico, religión, clase social, género, raza, discapacidad física o cualquier forma de discriminación arbitraria".

Por su parte, en nuestras políticas de Gestión de Personas, definimos que: "Ripley es una empresa integradora, que valora la diversidad y no discrimina por razones de sexo, edad, raza, nacionalidad ni origen social. Específicamente, en la política de contratación declaramos que "toda persona tiene igualdad de oportunidades para participar en los procesos de reclutamiento y selección a los cargos vacantes, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para estos y se quiera someter voluntariamente a los procesos de pruebas y entrevistas técnicas".

Es por esto que, en base a las distintas aspas del Remolino, símbolo de nuestra Gestión de Personas, establecemos acciones para velar por la Diversidad e Inclusión de los grupos con características protegidas.

INGRESO - RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Se incorporará a nuestra compañía a toda persona que cumpla con los parámetros establecidos de Reclutamiento y Selección, sin distinción de identidad de género, sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicación, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la Ley. Esta persona deberá aceptar cumplir, respetar y velar por nuestro Código de Ética.

Para lograrlo, nuestro equipo de Reclutamiento y Selección opera con apego a las normas legales, específicamente en lo que respecta a la relevancia de la idoneidad y capacidad personal de los candidatos como principales criterios en la toma de decisiones.

VLo anterior se ve reflejado en la diversidad de personas que componen nuestra compañía en términos de edad y sexo. Además, utilizamos diversas fuentes de reclutamiento que nos garantizan llegar a gran cantidad de personas, y acercándonos siempre a la "comunidad" donde operamos: colegios, OMIL (Oficinas Municipales de Inserción Laboral), ferias laborales en las distintas ciudades, institutos, entre otros.

Punto importante es el ingreso de personas de la tercera edad, quienes se constituyen en un grupo importante de candidatos, especialmente para aquellas áreas que están en contacto directo con clientes, ya que se destacan por su amabilidad, orientación al servicio y alto compromiso con el trabajo.

DESARROLLO Y MOVILIDAD

Otorgar oportunidades igualitarias a todos nuestros colaboradores, para mantener y aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como también la rentabilidad de la Compañía.

Todos pueden crecer en Ripley, lo importante siempre es el "mérito". Esta variable se percibe internamente en los resultados de Evaluación de Desempeño de cada persona, los indicadores y KPI's relacionados con el cumplimiento de los objetivos de negocio y adicionalmente para los líderes, en sus resultados de clima laboral. De esta forma aseguramos consistencia en nuestros procesos, evitando favoritismos y asegurando que todos quienes sean consistentes en su desempeño esperado, independiente del rol que desarrollen en nuestra compañía, puedan optar a nuevas y mejores oportunidades laborales.

CAPACITACIÓN

En Ripley nos propusimos desarrollar las habilidades y competencias de absolutamente todos los colaboradores, con el fin de fomentar su crecimiento personal y profesional aportando a la sustentabilidad y cumplimiento de los objetivos estratégicos de Ripley.

Para esto, se facilitará a todo colaborador, en todos sus niveles jerárquicos, sin distinción de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza o etnia, identidad de género, ideología política, discapacidad, estado civil; las herramientas necesarias para la autogestión de su crecimiento y desarrollo al interior de la organización.

Este propósito se lleva a cabo a través de diferentes formas, en el caso de Ripley retail, es a través de Campus R, espacio que pone a disposición de todas las personas de Ripley instancias de capacitación y aprendizaje, invitando de manera democrática y abierta, a "trabajar, aprender y ser más". Mientras que en Banco Ripley, la capacitación la generan internamente, siempre bajo los mismos lineamientos antes expresados.

Un importante punto es el que el área de Capacitación de Ripley ejecutará con el fin de entregar aprendizaje para toda la compañía, donde se bajará parte del compromiso adquirido por Ripley en cuanto a Diversidad e Inclusión. Esta área a través de cursos e-learning y charlas a líderes y colaboradores, potenciará la eliminación de posibles prejuicios y presunciones acerca de colaboradores que puedan pertenecer a alguno de los grupos con características protegidas, mencionados anteriormente. Éstas se harán no tan solo con el fin de derribar barreras actitudinales, sino que se requiere para que compañeros de trabajo y líderes adquieran las herramientas para relacionarse adecuadamente.

COMPENSACIONES

A través del sistema de Compensaciones de Ripley, cuyos pilares fundamentales son la Equidad Interna y Competitividad Externa, se velará por la transparencia e igualdad entre todos los colaboradores, manteniendo indistintamente las remuneraciones y beneficios. En ningún caso, las características o pertenencia a algún grupo de vulnerabilidad explicitado anteriormente, será motivo de desmedro o consideración para la obtención de peor o mejor renta.

En el aseguramiento de dichos pilares, será fundamental considerar lo siguiente:

Equidad Interna
La compensación es por naturaleza individual y podrán existir remuneraciones distintas para las personas en un mismo cargo, dependiendo esencialmente del desempeño de cada empleado. No obstante de estas diferencias, es política de la Compañía mantener una equidad interna en materia salarial, a través del establecimiento y mantención de una estructura de remuneraciones coherente de acuerdo al peso relativo de cada cargo, indistintamente de las características socioculturales de cualquier colaborador.

Competitividad Externa
Las compensaciones deben ser competitivas con un mercado de referencia apropiado. El mercado considerado para los análisis de remuneraciones lo constituye una muestra selectiva y competitiva de empresas y/o compañías que cuentan con una o más de las siguientes características: niveles de facturación, dotaciones, segmentos de negocio, prácticas formales de recursos humanos entre otros y que son consideradas relevantes para efectuar estudios de compensaciones comparativos.

COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL

En Ripley consideramos la comunicación como un eje esencial para entender y ser parte de esta gran familia. Fomentamos la integración de este proyecto común, alineando a las personas con nuestra estrategia, animando la participación y fortaleciendo los valores de la cultura de la Compañía. Y esta tarea sólo será lograda, cuando integramos a todos los actores que forman parte de Ripley, utilizando todas las vías comunicacionales posibles, para que los colaboradores estén al tanto de lo que pasa en nuestra Compañía. Para esto, identificamos 2 focos de acción:

- **Actualización constante de nuevas prácticas** que nos ayuden a entregar una comunicación cercana, donde no exista barrera que lleve a la discriminación en nuestros variados medios de comunicación. Para esto, se considerará el apoyo de diversos métodos de Comunicación, ejemplo: el uso de método braile: Braille (LL) en nuestros medios físicos, subtitulación de material audiovisual, entre otros.

- **Utilización de un lenguaje inclusivo y evitando cualquier atisbo de discriminación** a través de la forma de referirnos a nuestros colaboradores. Para esto, en el caso de situaciones de Discapacidad tomamos las recomendaciones hechas por el SENADIS, mientras que para hablar sobre Género nos guiamos por las recomendaciones del Consejo Nacional de Cultura y de las Artes, entre otros.

Desde la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) se dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población es **Personas con Discapacidad (PCD) o Personas en Situación de Discapacidad**. Es por ello que la utilización de estos términos, se considera como los únicos correctos a nivel mundial. Desde SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad) se prefiere dirigir a Personas en Situación de Discapacidad, ya que con esta referencia se incorpora la mirada social, rompiendo las barreras y obstáculos, es decir, romper con la idea que la persona tiene la culpa de su propia discapacidad, sino que en realidad la discapacidad viene por el contexto que la sociedad impone, tanto barreras físicas como barreras sociales.

Conociendo la terminología apropiada para referirse a las Personas en Situación de Discapacidad.

(SENADIS, 2015):

USO INCORRECTO	USO CORRECTO
Lenguaje de Señas.	Lengua de Señas.
Sufre discapacidad. Padece discapacidad. Es víctima de una discapacidad. Está afectado por una discapacidad.	Que vive en situación de discapacidad. Que se encuentra en situación de discapacidad.
Anormal.	Persona en situación de discapacidad. Persona con discapacidad.
Postrado.	Persona en situación de dependencia.
Relegado a una silla de ruedas. Confinado a una silla de ruedas.	Persona usuaria de silla de ruedas. Persona que se traslada en silla de ruedas.
Discapacitado. Deficiente. Enfermito. Incapacitado. Personas diferentes. Personas con capacidades diferentes. Personas con necesidades especiales.	Persona en situación de discapacidad. Persona con discapacidad.
Lisiado. Minusválido. Inválido. Paralítico. Mutilado. Cojo. Tullido.	Persona en situación de discapacidad de origen físico. Persona con discapacidad física.
Mongolito. Mongólico. Retardado. Retardado mental. Retrasado mental.	Persona en situación de discapacidad de origen intelectual. Persona con discapacidad intelectual.
Insano. Demente. Loco. Trastornado. Esquizofrénico. Maníaco. Depresivo. Bipolar.	Persona en situación de discapacidad psiquiátrica. Persona en situación de discapacidad de causa psíquica. Persona con discapacidad psíquica. Persona con discapacidad psiquiátrica.
"El" Ciego. Invidente. Cieguito. No vidente. Corto de vista.	Persona ciega. Persona en situación de discapacidad de origen visual. Persona con baja visión. Persona con discapacidad visual.
"El" Sordo. Sordito. Sordomudo.	Persona sorda. Persona en situación de discapacidad de origen auditivo. Persona con discapacidad auditiva.
Defecto de nacimiento.	Situación de discapacidad congénita.

Además, nunca se refiera a la persona con discapacidad como:

• **Normal vs. Anormal:** este concepto de normalidad actualmente ha sido muy cuestionado. Ante dicha reflexión sobre bajo qué criterios se define lo normal de lo que no lo es y profundizamos en los detalles, no existe nadie plenamente "normal".

De acuerdo a este marco, es importante el evitar referirse a vivir una vida "normal", trabajo "normal", estudios "normal", ya que ¿Cómo los definimos sin discriminar un modo de vivir, un modo de trabajar, un modo d estudiar, por sobre e otro? Es mejor utilizar expresiones como vida digna, calidad de vida digna, trabajo digno, decente, en igualdad o en equiparación de oportunidades. El concepto de "normalidad" es otra forma de discriminación y exclusión."

La opción por un lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y trasparente desde el punto de vista del género lingüístico.
El lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

A continuación una guía de lenguaje inclusivo, que busca evitar el abuso del masculino genérico.

EN LUGAR DE...	PODEMOS UTILIZAR...	Y DECIR...
Los trabajadores de…	Genérico	La plantilla / El personal de…
Los empleados en situación de excedencia		El personal en situación de excedencia.
Los jefes	Abstractos o perífrasis	La jefatura / Quienes tienen responsabilidad en la toma de decisiones / Quienes toman decisiones.
Los coordinadores	Construcciones metonímicas	La coordinación.
El Director de la empresa		La Dirección de la empresa.
Todos los trabajadores pueden solicitar	Aposiciones explicativas	Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, pueden solicitar.
El objetivo es proporcionar a los responsables una formación adecuada a su puesto		El objetivo es proporcionar a los responsables, de uno y otro sexo, una formación adecuada a su puesto.

EN LUGAR DE…	PODEMOS UTILIZAR…	Y DECIR…
Podrán optar al puesto los profesionales con experiencia	Omisión de determinantes	Podrán optar al puesto, profesionales con experiencia.
Encuestas a los asistentes		Encuestas a asistentes.
Todos los miembros del Grupo de Igualdad	Utilizar determinantes sin género	Cada miembro del Grupo de Igualdad.
Aquellos responsables de proyecto…		Cada responsable de proyecto…
El juez decidirá	Utilizar 'se'	Se decidirá judicialmente.
Para continuar el proceso el implicado enviará la solicitud		Para continuar el proceso se enviará la solicitud.
Los trabajadores pueden participar en la elaboración del plan estratégico	Formas personales de los verbos	Podemos participar… Puedes participar en la elaboración del plan estratégico. Usted puede participar…
El empleado velará por su propia seguridad		Tendremos que… Tendrás que velar por tu propia seguridad. Usted tendrá que… Tendrán que…
A la celebración acudieron los trabajadores y familiares de los mismos	Evitar masculinos falsamente genéricos	A la celebración acudieron el personal y sus familiares.
Es responsabilidad de ambos		Es responsabilidad de una y otro Es responsabilidad de ambas partes.
Si el operario trabaja adecuadamente, conseguirá mayor rentabilidad	Formas no personales de los verbos	Trabajando adecuadamente, se conseguirá mayor rentabilidad.
Para conseguir una gestión de equipos más efectiva el coordinador utilizará herramientas como la asertividad		Utilizando herramientas como la asertividad, se podrá conseguir una gestión de equipos más efectiva.
Las subvenciones concedidas al que cree una empresa	Pronombres relativos sin género	Trabajando adecuadamente, se conseguirá mayor rentabilidad.
El que llegue antes que apague la alarma		Quién llegue antes.

DESEMPEÑO

Mediante una evaluación de desempeño anual, todos los trabajadores serán evaluados según su desempeño, e indicadores de negocio en caso de aplicar, a través de un sistema de calificación que permitirá el crecimiento y la mejora continua del colaborador y la compañía.

Para Ripley, la Evaluación de Desempeño consiste en la evaluación de factores esperados versus los observados en un determinado período. Estos factores se componen principalmente de un grupo de variables que consideramos "genéricas" y aplicables a toda la organización y otras que son más específicas a algunos mundos de Ripley (Centro de Distribución, Financiero, Retail, Back Office) y también a cargos o funciones específicas. Las variables genéricas cumplen el objetivo de reforzar nuestro calce cultural y de contribuir al cumplimiento de los desafíos del negocio.

En cuanto a lo atingente a colaboradores que pertenezcan a alguno de los grupos vulnerables establecidos al inicio de estas políticas, su desempeño será evaluado en base a el logro de objetivos y la evolución en su desempeño, respetando las particularidades de cada colaborador, al igual que todo colaborador de la Compañía. La evaluación será realizada por el Líder de equipo.

LIDERAZGO

Uno de los ejes más relevantes de nuestro Plan de Personas es el de Liderazgo y Cultura, en el que reconocemos el rol clave que juegan nuestros líderes en el proceso de transformación en que estamos. A través de la capacitación y sensibilización, nuestros líderes serán los principales sponsors, quienes toman un compromiso real con el respeto de la diversidad e inclusión laboral al interior de Ripley.

Para esto, el ADN del Líder Ripley, basado en la cercanía, confianza, retroalimentación y resultados será fundamental, puesto que en cada equipo de trabajo será él en encargado de velar por el respeto de los derechos humanos de todos los miembros del área que lidera, así como también, el responsable de que todo lo establecido en estas políticas, sean correctamente aplicadas a todos los colaboradores a su cargo.

CALIDAD DE VIDA

Una de las aspas importantes de nuestro Remolino o Plan Personas, es la de Calidad de Vida. En Ripley nos comprometimos a trabajar en facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal de cada uno de nuestros colaboradores.

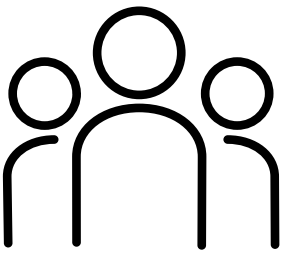
Nuestra compañía está compuesta de miles de personas, con naturalezas de trabajo distintos, en etapas diversas de su ciclo laboral y personal, cada una con sus propias necesidades, motivaciones y buscando concretar sus propios sueños. Por esto es que como Compañía tomamos un compromiso en el que permanentemente se mejorará la calidad de vida laboral, desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable y condiciones seguras de trabajo para todos los colaboradores.

¿CÓMO VELAREMOS POR EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE ESTAS POLÍTICAS?

A través del compromiso de todos los colaboradores, se establece como responsabilidad de todos el llevar a cabo esta Política. En caso de que alguno de estos conceptos sea transgredido por cualquier miembro de nuestra compañía, es fundamental escalar la inquietud. Para eso contamos a con una serie de instancias y estamentos donde se les dará solución pronta y oportuna.

Canal de Recursos Humanos

Todas las áreas de la compañía cuentan con un responsable visible en todos los temas de Gestión de Personas, ya sea en cada una de las Tiendas, agencias o en las distintas áreas centralizadas de la compañía. Ellos son los Jefes de Experiencia de Compras y Personas en el caso de tiendas, además de los Consultores de Personas correspondientes a cada zona o área de la compañía, tanto en Banco como en Retail. Temas delicados referentes a malos tratos, bullying laboral, problemas de liderazgo, entre otros, deben llegar a este canal, donde los responsables realizarán una investigación que cuide las partes implicadas y generará una propuesta de acción para cada caso.



Canal de Denuncia

Contamos con un Comité de Ética conformado por el Gerente General, Gerente de Gestión de Personas y Gerente Contralor de Ripley. El Comité centraliza consultas, dudas y denuncias que los colaboradores de Ripley manifiestan en forma confidencial. Para esto, todos los colaboradores pueden ingresar al link del Canal de Denuncia, disponible en la intranet de Ripley.

Área de Relaciones Laborales

En Ripley, y en el marco de nuestras políticas de relaciones laborales, hacemos un reconocimiento explícito a la facultad de administración de la Compañía, la libertad de asociación de los trabajadores, la representación de los derechos de los trabajadores y al cumplimiento de las leyes laborales.
Los sindicatos, haciendo uso de su facultad de representación nos levantan también situaciones delicadas que impactan a sus socios. El área de Relaciones Laborales es la responsable de dar respuesta oportuna a estos casos, tomando las acciones necesarias en el ámbito del diagnóstico y solución.

En todas estas instancias hacemos un diagnóstico exhaustivo de todas las variables implicadas en cada caso y velamos por mantener los temas en estricta confidencialidad, cuidando siempre a las partes implicadas. Adicional a lo anterior, verificamos toda la información disponible de los líderes y personas implicadas: resultados de clima organizacional, desempeño, cartas de amonestación, antecedentes previos, entre otros.

REFERENCIAS

• CNCA. (2016). Guía de recomendaciones lenguaje inclusivo persona en situación de discapacidad
(2nd ed.). Retrieved from http://guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf

• Dirección del Trabajo (2018). Acoso Laboral. Dt.gob.cl. Retrieved 2 March 2018, from http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-158257.html

• Ley N°19.828. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 27 de Septiembre de 2002.

• Ley N°20.422. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 10 de Febrero de 2010.

• Ley N°20.609. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 24 de Julio de 2012.

• MOVILH. (2010). Educando en la Diversidad, Orientación Sexual e Identidad de Género en las aulas (2nd ed.). Santiago, Chile. Retrieved from http://www.movilh.cl

• Organización Mundial de la Salud. (2018). Discapacidades. [online] Available at: http://www.who.int/topics/disabilities/es/ [Accessed 6 Mar. 2018].

• Rangel, M. (2001). La inequidad étnico-racial y la formación para el trabajo en América

• Latina y el Caribe. Santiago, Chile: CEPAL .

• SENAMA. (2012). Política Integral de Envejecimineto Positivo para Chile 2012 - 2025. Santiago de Chile: Envejecimiento.