








PTCRRH109 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN CONSOLIDADA PAZ CORP S.A.

Segunda Edición – abril 2025

Área responsable	:	Gerencia General - Gerencia Recursos Humanos	
Elaborado por	:	Pablo Oyarce, Jefe de Recursos Humanos	Firma: 
	:	Felipe D'Acuña, Gerente de Recursos Humanos	Firma: 
Revisado por	:	Jorge Molina, Gerente División Construcción	Firma: 
	:	César Barros, Gerente General	Firma: 
Aprobado por	:	César Barros, Gerente General	Firma: 
Nombre del archivo	:	PTCRRH109 Diversidad e Inclusión	

INDICE		Nº
1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	RESPONSABILIDADES DE LA APLICACIÓN Y ALCANCE.....	4
3.	DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.....	4
	1. Acceso al empleo, clasificación profesional y desarrollo de carrera.....	5
	2. Política Retributiva.....	6
	3. Sensibilización y Formación.....	6
	4. Conciliación de la vida personal y laboral.....	6
	5. Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación.....	6
	6. Respeto y valoración de la diversidad.....	7
	7. Inclusión.....	7
	8. Consultas y denuncias.....	7
	9. Aplicación de Ley de Inclusión.....	8
	10. Inclusión y diversidad en la contratación de servicios.....	8
4.	OBJETIVOS E INICIATIVAS ANUALES EN MATERIAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	9
5.	REPORTE Y DIFUSIÓN.....	9
6.	ASPECTOS LEGALES INCLUSIÓN.....	10
7.	PROTOCOLOS ASOCIADOS.....	11
8.	PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS.....	11
9.	ANEXOS.....	11

1. INTRODUCCIÓN

En Paz Corp S.A. (en adelante la “Compañía”, la “Empresa” o “Paz”) la gestión de la diversidad es parte de nuestra estrategia, y lo hacemos porque fomentar la diversidad de nuestros equipos y promover un estilo de liderazgo inclusivo, además de responder a principios de justicia social, ofrece importantes ventajas para el negocio: nos permite atraer y retener el mejor talento, fomentar la innovación y acercarnos a una sociedad diversa y cambiante.

A través de nuestra política de diversidad e inclusión (en adelante la “Política de D&I”), manifestamos nuestro firme compromiso con la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio de las personas en todos los ámbitos de nuestra Compañía, y nos posicionamos de manera categórica en contra de cualquier conducta o práctica asociada a prejuicios por razón de, entre otros, nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

Este documento define los lineamientos principales relativos a la construcción de ambientes de trabajo libres de discriminación, lugares donde la diversidad e inclusión sean valoradas, protegidas y fomentadas. Buscamos respetar y valorar las diferencias individuales y características de cada colaborador para que puedan aprovechar, de la mejor manera, sus talentos y fortalezas.

Conceptos claves:

- **Discapacidad:** 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.
- **Diversidad:** concepto referido a la variedad de características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada colaborador, que son la base de su trabajo y su crecimiento en la Compañía. La diversidad tiene en cuenta, en definitiva, lo que una persona, como ser humano único e irrepetible, puede ofrecer en cada uno de sus equipos.
- **Inclusión:** concepto relativo a la integración efectiva y participación activa de todos los colaboradores, que considera la singularidad de las características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada uno de ellos como una oportunidad para tomar mejores decisiones y crear valor para el negocio. Se centra en la eliminación de las barreras que impiden la participación plena de todos los individuos en las organizaciones. Se trataría, no de asimilar o celebrar la diferencia, sino de integrarla y ponerla en valor, por ejemplo, fomentando la participación de las personas empleadas en todos los espacios de la organización, como formación, recreación, espacios comunes, entre otros. Es el resultado de todas las acciones y esfuerzos que podemos hacer para fomentar la incorporación de personas diversas, brindando las condiciones adecuadas al interior de la organización para un desempeño armónico y de excelencia en el trabajo diario.

Historia de los Derechos de las personas con Discapacidad:

La convención de los derechos de las Personas con Discapacidad nace en el año 2006 en Naciones Unidas. Después de la aprobación de la ONU viene el proceso de los países a ratificar dicha convención. El año 2008, 82 países firmaron esta convención, a la fecha 195 países la han ratificado.

El propósito de la Convención es “promover, proteger y asegurar” el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Ratificar exige que los países modifiquen su propia legislación interna, y vayan tomando acciones prácticas para el mejoramiento de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Implica, por cierto, respetar tres principios, tanto la no discriminación arbitraria, respetar tanto los derechos humanos en sus distintas generaciones, y avanzar hacia un desarrollo inclusivo que no deje a nadie atrás.

2. RESPONSABILIDADES DE LA APLICACIÓN Y ALCANCE

Responsabilidad de la aplicación: Gerente General, Gerente de Recursos Humanos, Jefe de Recursos Humanos y todos los Gerentes y Administradores a cargo de las diferentes áreas y obras de la Compañía. El responsable de liderar y supervisar el cumplimiento de esta Política de D&I será el **Gerente de Recursos Humanos** de Paz Corp S.A. (en adelante el “**Responsable de Función de D&I**”) y del **Jefe de Recursos Humanos de Constructora Paz**, quien tendrá el contacto directo y gestión con las Obras.

Alcance: Toda la Organización.

Esta Política aplicará para todos los colaboradores de Paz a lo largo de toda su trayectoria en la Compañía, desde que son contratados hasta que termina la relación laboral. La Política cubre todos los aspectos del ciclo de vida del colaborador, incluida la contratación, la retribución, las condiciones laborales, las acciones de calidad de vida, la capacitación, la evaluación, la promoción, los procedimientos disciplinarios y la terminación del contrato. A través de ésta se estipulan tanto los derechos como las responsabilidades que deben asumir los colaboradores.

Los líderes tienen una responsabilidad particular para hacer efectiva la inclusión de todos los colaboradores, dando respuesta a cualquier conducta de la que tengan conocimiento que infrinja esta Política.

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

En primer lugar, nuestra Política de Diversidad e Inclusión suscribe el compromiso de la Compañía con el cumplimiento de las leyes de la República de Chile.

Nuestra Compañía busca, a través de la presente Política, asegurar una gestión libre de prejuicios asociados a las diferencias. Paz se posiciona así, de manera categórica, contra cualquier conducta o práctica discriminatoria, y se compromete a seguir avanzando en una integración laboral efectiva de todas las personas, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

Como muestra de nuestro compromiso y con el objetivo de impulsar dicha integración, la Compañía, a través de la gerencia de Recursos Humanos y de la Gerencia General, establecerán objetivos anuales de diversidad de manera de establecer acciones concretas a realizar en cada año. Esto implica, entre otros, realizar mediciones relacionadas con diversidad e inclusión, establecer programas de capacitación, y cumplir con objetivos anuales en estas materias.

La Política de D&I implica un claro compromiso con el buen clima laboral, nuestra reputación, valores y pilares corporativos.

La Gestión de la Diversidad e Inclusión Laboral en Paz Corp, es “una estrategia corporativa orientada a la creación de un entorno de soporte incluyente para los perfiles diversos de las personas, que optimice la eficacia en el proceso empresarial”. Por tanto, busca:

1. Atraer, retener y potenciar perfiles diversos que aporten nuevos puntos de vista, soluciones creativas y conocimiento de las diversidades culturales y económicas de los mercados.
2. Diseñar un modelo organizativo que maximice los efectos positivos de la diversidad e inclusión, minimizando potenciales dificultades.
3. Ofrecer programas que contribuyan a la satisfacción y conciliación de todos los empleados para el pleno desarrollo de su vida profesional, familiar y personal.

La gestión de la diversidad debe considerarse en una prioridad para Paz Corp, no sólo como requisito para el cumplimiento legal y normativo, sino como una oportunidad para la generación de ventaja competitiva porque fomenta la innovación y mejora la eficacia y la eficiencia en los procesos empresariales.

1. Acceso al empleo, clasificación profesional y desarrollo de carrera

En Paz implementamos políticas y desarrollamos prácticas de selección, contratación, promoción, formación, clasificación profesional y otras condiciones laborales, que atienden únicamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo. Se pondrá especial atención en que todos los procesos de contratación, promoción y desvinculaciones estén exentos de cualquier tipo de discriminación; basando éstos en parámetros objetivos de calificación, como la experiencia, resultados, aptitudes, mérito, condiciones del negocio y mediciones cuantitativas. De esta manera, nunca podrán tomarse decisiones basadas o condicionadas por etnia, género, religión, asociación sindical, nacionalidad, edad, discapacidad, afiliación política, estado civil, maternidad/paternidad, orientación sexual, entre otras.

Además, promovemos un entorno de trabajo basado en el respeto, que valore las diferencias y ofrezca igualdad de oportunidades. En particular, en el ámbito de género, se adquiere un compromiso de procurar la presencia de ambos géneros en los procesos de selección interna.

Respecto a la contratación de personas en situación de discapacidad, al existir una persona en situación de discapacidad en un proceso de selección, algún Gestor de Inclusión de la Empresa deberá completar el anexo ANERRH27 Formulario de Análisis de Puesto de Trabajo para garantizar condiciones equitativas y adecuadas en su desempeño.

2. Política retributiva

Nuestras políticas de remuneración atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo. Estamos comprometidos con la reducción y eliminación de la brecha retributiva. Por ello, haremos seguimiento de la evolución de la brecha salarial de género por tipo de trabajo (gerenciales, profesionales, jefaturas, etc.).

3. Sensibilización y formación

Con el fin de fomentar un ambiente de trabajo igualitario e inclusivo en el que todos los colaboradores se sientan libres de expresarse como son, desarrollamos programas de capacitación para toda la Compañía.

De forma específica, y considerando que la formación y la sensibilización son el camino necesario para que la Compañía sea cada vez más diversa e inclusiva, desarrollamos sesiones de formación en varios formatos (por ejemplo, talleres, conferencias o cursos) con el objetivo en derribar los estereotipos y sesgos inconscientes de todos los colaboradores y en especial de las personas que gestionan equipos y las que llevan a cabo selección de personal.

4. Conciliación de la vida personal y laboral

En la medida de lo posible, proporcionamos a los colaboradores opciones de trabajo flexible, que se focalicen en mejorar su vida personal y familiar. Para ello, impulsamos nuevos modelos de trabajo, en especial la posibilidad de teletrabajo, que impacten en la forma de trabajar y que nos permitan gestionar el talento, mejorando a su vez la productividad y compromiso por parte de nuestros colaboradores.

5. Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación

Paz se posiciona de manera categórica contra cualquier conducta o práctica discriminatoria. De este modo, se prioriza el dar cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual por, entre otros, razón de género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como cualquier conducta discriminatoria por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado de salud. Además, nos comprometemos a que nuestros colaboradores, así como cualquier grupo de interés con el que nos relacionamos, puedan desempeñarse en un entorno libre de comentarios, gestos u otros comportamientos discriminatorios, despectivos u hostiles.

Paz, además de cumplir con toda la legislación vigente en materia de discriminación e inclusión¹, defiende la igualdad de oportunidades y los derechos fundamentales de las personas, lo que forma parte de la cultura de nuestra Compañía.

¹ Código del Trabajo (Artículo 2), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (Naciones Unidas, 1979, aprobada por el Min. De RR.EE.), Ley N° 21.015 “Ley de Inclusión Laboral”.

6. Respeto y valoración de la diversidad

En Paz se respetan diferentes aptitudes, perspectivas culturales, creencias, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estatus social, habilidades y otras características personales específicas que varían de persona a persona. La diversidad nos permite contar con puntos de vista distintos y variadas experiencias que enriquecen los análisis, y nos permiten ser más creativos e innovadores para entregar mejores soluciones a nuestros clientes.

Estas diferencias deben ser reconocidas y valoradas por todos los trabajadores, especialmente por gerentes y jefaturas, con el fin de garantizar la protección de todas las personas y el rol de liderazgo en nuestra industria. Asimismo, cada colaborador de Paz es responsable de fomentar entre sus equipos de trabajo el aprecio por las diferencias individuales, construyendo un ambiente de respeto y trato justo en el que no se permita ninguna conducta que atente contra la inclusión o diversidad que buscamos.

7. Inclusión

Fomentamos espacios laborales que den oportunidades a todos, independiente de sus condiciones personales, otorgando a cada colaborador la posibilidad de aprender, crecer y avanzar para lograr el máximo potencial de cada uno.

La persona en situación de discapacidad es aquella que teniendo una o más diferencias físicas, mentales, sea por causa psíquica, intelectual, sensorial, de carácter temporal o permanente, que, 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.

Es importante considerar que con la promulgación de las leyes: N°20.422 sobre “Normas de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, N°20609 que “Establece Medidas contra la Discriminación”, N°21015 “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral” y N°21275 “Modifica el Código del Trabajo, para Exigir de las Empresas Pertinentes la Adopción de Medidas que Faciliten la Inclusión Laboral de los Trabajadores con Discapacidad”, se viene a definir qué se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad u otro tipo (y las medidas contra ésta), la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las discapacidades que tienen para participar plenamente en la vida laboral y distintas exigencias legales destinadas a fomentar la participación laboral de personas en situación de discapacidad. Paz está comprometida con el cumplimiento legal y con la integración efectiva de las personas en situación de discapacidad a la vida laboral activa.

8. Consultas y denuncias

Ante cualquier duda o consulta sobre casos que pudieran ser interpretados como discriminación o, contrarios a la diversidad e inclusión en Paz, el colaborador poseerá dos canales directos de comunicación:

- ✓ Jefatura Directa: consultar directamente a su jefatura, por medio de una conversación abierta o un medio electrónico.
- ✓ Recursos Humanos: consultar directamente al área de Recursos Humanos, donde podrá ser atendido por alguno de los profesionales de Recursos Humanos (HRBP, Jefe, Coordinador, Asistente o Gerente), en obras, se podrá consultar directamente con el Administrativo. Las consultas pueden ser realizadas directamente o por medio de un correo electrónico.

Con el fin de recibir consultas y denuncias anónimas, los colaboradores, contratistas, proveedores y público en general podrá enviar correos a la casilla d&i@pazcorp.cl, la cual será administrada por el Gerente de Recursos Humanos.

Las consultas que no puedan ser resueltas en primera instancia por el jefe directo, deberán ser derivadas al área de Recursos Humanos para que pueda entregar una respuesta completa al colaborador.

En casos de denuncias, el jefe debe tomar una declaración al trabajador y consultar sobre los pasos a seguir con el Gerente de Recursos Humanos.

9. Aplicación de Ley de Inclusión

Para poder hacer efectiva las Leyes N°21.015 y N°21.275, se deben considerar los siguientes aspectos normativos:

- ✓ Cumplir con las disposiciones generales de la ley.
- ✓ Establecer el porcentaje de reserva de dotación de, al menos el 1% de la plantilla total de trabajadores, para personas con discapacidad.
- ✓ Las personas a considerar en este porcentaje deben estar inscritas en (RND) Registro Nacional de Discapacidad en el COMPIN y/o poseer una pensión por discapacidad.
- ✓ Una vez ingresadas a la Compañía, sus contratos deben estar registrados hasta 15 días después de su ingreso en los sistemas digitales que provee la Dirección del Trabajo.
- ✓ Se debe informar, en enero de cada año, el detalle del número total de trabajadores contratados mensualmente y el número de personas en situación de discapacidad contratadas en dicho periodo, en el sitio web de la Dirección del Trabajo. En los términos establecidos en el Decreto N°36 de 2023 de Ministerio del Trabajo y Previsión Social que modificó el Decreto Supremo N° 17 del año 2017 del mismo Ministerio.
- ✓ Elaborar programas de capacitación anual para los colaboradores.
- ✓ Promover la Política de D&I en todas las actividades que se realicen dentro o fuera del trabajo.
- ✓ Contar con un Gestor de Inclusión Laboral certificado.

10. Inclusión y diversidad en la contratación de servicios

Buscamos ampliar el efecto de nuestras definiciones como Compañía, lo que implica aplicar estándares similares a la contratación de servicios, por lo tanto:

- Selección de servicios: En los procesos de selección de servicios y/o proveedores aplicados por Paz, sólo se deben considerar aspectos cuantitativos y cualitativos referidos al servicio a adquirir, como son calidad, experiencia, nivel de servicio, precio, fechas y formatos de entrega, entre otros, eliminando cualquier consideración de aspectos que resulten discriminatorios de manera arbitraria.

4. OBJETIVOS E INICIATIVAS ANUALES EN MATERIAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

A más tardar en marzo de cada año, el Gerente General y el Gerente de Recursos Humanos de la Compañía, deberán establecer objetivos e iniciativas relacionados con diversidad e inclusión de manera de fomentar e impregnar los principios y declaraciones establecidas en este documento, en la cultura de largo plazo de la Compañía. Estos objetivos e iniciativas deberán ser aprobados por el Comité de Riesgos y materias Afines.

5. REPORTE Y DIFUSIÓN

El **Responsable de Función de D&I** deberá tomar las medidas necesarias para difundir al interior de la organización las iniciativas relacionadas con esta Política de D&I de manera que exista una cultura organizacional que valore los beneficios de la diversidad e inclusión no solo para la organización, sino que también para la sociedad. A su vez, las principales iniciativas de D&I deberán incluirse en la memoria anual de la compañía.

El **Responsable de Función de D&I** deberá también tomar las medidas necesarias para que exista un procedimiento formal de mejoramiento continuo respecto de la Política de D&I de la Compañía de manera de profundizar permanentemente una cultura de diversidad e inclusión al interior de la organización. En particular deberá existir un procedimiento formal para (algunas establecidas en la Norma de Carácter general número 461):

- Detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieran estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que, sin esas barreras se habría dado naturalmente en la organización.
- Identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar los principales ejecutivos de la empresa.

A su vez, el **Responsable de Función de D&I** deberá reunirse a lo menos semestralmente con el Directorio (o el Comité de Riesgos y Materias Afines, si así lo decidiese el Directorio) de manera de analizar lo siguiente (algunas establecidas en la Norma de Carácter general número 461):

- La efectividad de la Política de D&I para difundir al interior de la organización y sus principales grupos de interés o *stakeholders* los beneficios de la diversidad e inclusión para la organización y la sociedad.
- Las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieran estar inhibiendo la natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras.
- La utilidad y aceptación que han tenido los reportes de D&I incluidos en los reportes de sostenibilidad de la compañía difundidos a los *stakeholders* relevantes de la Compañía.

6. ASPECTOS LEGALES INCLUSION

Ley N°21.015: Tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado:

- Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.
- Respetar la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial.
- Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad.
- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

¿Cómo se cumple con la Ley?

- Manteniendo o contratando al menos el 1% del total de la dotación de la empresa, a personas con discapacidad acreditada o asignatarias de una pensión de invalidez.
- La ley faculta a las empresas que no logren cumplir con su 1% a utilizar medidas de cumplimiento alternativo, que son:
- Celebración de contratos con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad acreditada (subcontratación).

Si una empresa no logra su 1% y debe utilizar medidas alternativas para el cumplimiento, ¿Qué debe hacer?

- “Razones Fundadas”: La utilización de medidas alternativas para el cumplimiento sólo puede emplearse con la debida justificación y la normativa permite sólo dos razones, que son:
 - La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
 - La falta de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo.

Ley N°20.609: Artículo 2°.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por 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, en particular cuando se funden en motivos tales como 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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Ley N°21303: Modifica la ley 20.422 y establece medidas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, para promover el uso de la lengua de señas:

- Se reconoce a la lengua de señas como “lengua oficial de las personas sordas” e introduce tres nuevos conceptos a la Ley N°20.422: persona sorda, persona con discapacidad auditiva y comunidad sorda.
- “El Estado reconoce y se obliga a promover, respetar y a hacer respetar” los derechos culturales y lingüísticos de las personas sordas, asegurándoles el acceso a servicios públicos y privados, a la educación, al mercado laboral, la salud y demás ámbitos de la vida en lengua de señas.
- Se establece que la enseñanza de la lengua de señas “será realizada preferentemente por personas sordas calificadas”.
- Finalmente, se dispone que la enseñanza para los estudiantes sordos en los establecimientos de educación parvularia, básica y media, ya sean públicos y privados, “deberá garantizar el acceso a todos los contenidos del currículo común, así como cualquier otro que el establecimiento educacional ofrezca, a través de la lengua de señas como primera lengua y en español escrito como segunda lengua”.

Decreto 50: El 4 de marzo 2016, se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo 50, que modifica la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones (OGUC), actualizando sus normas a las disposiciones de la Ley 20.422, sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. El DS 50 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo (Minvu), establece exigencias que esperan asegurar igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, especialmente aquellas que son usuarias de sillas de ruedas o con movilidad reducida.

Norma 3267: Esta norma establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la inclusión de personas con discapacidad como complemento al modelo de calidad para que una organización cuente con criterios establecidos de tal manera que pueda:

- Demostrar su capacidad para proporcionar y mantener entornos, procesos, bienes, productos y servicios, accesibles que satisfagan los requisitos legales y reglamentarios aplicables.
- Mejorar la accesibilidad universal a través de una eficaz aplicación del sistema de gestión.
- Llevar adelante sistemáticamente acciones concretas acordes con los principios internacionales relativos a los Derechos de las Personas con Discapacidad.

7. PROTOCOLOS ASOCIADOS

- Código de Ética y Buenas Prácticas.
- Manual del Empleado.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

8. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS

- N/A

9. ANEXOS

- ANERRH27 Formulario Análisis Puesto de Trabajo