

MASISA

Política Corporativa

**Diversidad, Inclusión y Equidad
de Género**

INDICE

1. INTRODUCCION.....	3
1.1 Objetivo.....	3
1.2 Alcance.....	3
1.3 Definiciones de conceptos.....	3
2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.....	4
3. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	5
4. RESPONSABILIDADES DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	6
5. RUTA DE VALIDACION.....	6
6. CONTROL DE CAMBIOS.....	6

1. INTRODUCCION

1.1 Objetivo

En MASISA S.A. las relaciones con nuestros colaboradores y colaboradoras están basadas en desarrollar equipos de alto desempeño, en un ambiente laboral sano, seguro y orientado en el respeto de los derechos humanos.

Es por ello que buscamos día a día ser una empresa que garantice las condiciones y que promuevan el respeto, diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades para todas las personas.

1.2 Alcance

Todas las unidades de negocio de Masisa S.A. y filiales.

1.3 Definiciones de conceptos

- **Igualdad de género:** implica que hombres y mujeres deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana: trabajo, salud, educación.

El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general que vincula a todas las naciones y dado su carácter primordial se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

- **Diversidad en la organización:** tiene que ver con incorporar o gestionar la integración de personas de diferente origen socioeconómico, diferente raza, género, capacidades, edad, con el fin de que esa diversidad de empleados/as genere un valor agregado a la organización. La diversidad no es nada sin una cultura inclusiva en el lugar de trabajo.
- **Cultura inclusiva:** indica que existe un ambiente laboral en el que se cultivan el respeto, la equidad y el reconocimiento positivo de las diferencias, y la respuesta social e institucional a la discapacidad no impide que se dé una experiencia de empleo positiva. Un lugar de trabajo inclusivo hace que la diversidad funcione.
- **Conciliación personal, familiar y laboral:** se puede definir como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

Inspirados en nuestro propósito, “Transformamos espacios, Inspiramos vida”, que refleja que el corazón de lo que hacemos está en los colaboradores y colaboradoras, clientes, contratistas y grupos de interés de la empresa, y en la vida que se genera en los espacios de los que somos parte, es que reafirmamos nuestro compromiso de contribuir y garantizar la construcción de iniciativas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, así como de garantizar la diversidad, inclusión y equidad de género, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicalización, opiniones políticas, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición, que implique alguna discriminación o que afecte los derechos fundamentales de las personas.

Para ello MASISA S.A. se compromete a:

2.1 Cumplir las leyes y normativas sobre diversidad, igualdad de género y conciliación, así como los lineamientos, principios y directrices internas, velando siempre por el respeto de los derechos de los colaboradores y las colaboradoras de Masisa.

2.2 Promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, generando las condiciones que permitan disminuir las brechas entre hombres y mujeres en todos los niveles y procesos de la organización, evaluando a las personas por la calidad de su trabajo.

2.3 Impulsar la cultura inclusiva y de colaboración, promoviendo la diversidad y potenciando el desarrollo de equipos de alto desempeño, basados en el valor que aporta la diversidad, incorporando un lenguaje inclusivo en todas nuestras actividades y comunicaciones corporativas, evitando la generación de estereotipos y sesgos, enfocado en la aceptación y trato respetuoso al interior de los equipos.

2.4 Trabajar por el bienestar integral de colaboradores, colaboradoras y sus familias promoviendo un ambiente laboral sano y seguro, la formación educativa, el deporte, la vida saludable, con beneficios sociales.

2.5 Instaurar acciones que potencien el desarrollo profesional y personal de colaboradores y colaboradoras, promoviendo el desarrollo de carrera dentro de Masisa, con un enfoque basado en la igualdad, diversidad y equidad de género, favoreciendo el sentido de autorrealización y satisfacción personal.

2.6 Promover la conciliación de vida laboral, familiar y personal, especialmente el apoyo de la maternidad, paternidad y corresponsabilidad, generando instancias que faciliten el rol activo y responsable de padres y madres para compartir con sus hijos e hijas, reconociendo la vida familiar como un valor relevante en el bienestar y desarrollo integral de las personas y considerando las características personales de cada persona, en atención a su religión, etnia etc.

2.7 Garantizar un entorno libre de violencia que atente contra la dignidad, el desarrollo laboral, la calidad de vida y seguridad de las personas que trabajan en

Masisa, aplicando acciones de prevención, detección y derivación frente a casos de acoso laboral y sexual, violencia de género y violencia intrafamiliar.

2.8 Promover que nuestras empresas colaboradoras de servicios y contratistas conozcan, compartan y promuevan estos compromisos en sus relaciones laborales.

2.9 Cumplir y hacer cumplir esta política es responsabilidad de la gerencia y de todos los colaboradores y colaboradoras que forman parte de Masisa.

2.10 Se prohíbe toda forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, étnicas, raciales, de género y edad. Asimismo lo está cualquier forma de discriminación por características personales tales como creencias, orientación sexual, por participar o ser miembro de un sindicato y cualquier otra forma de discriminación social. En virtud de este principio no se tolerará el acoso u hostigamiento.

3. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Principios de Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres y Pacto Global.
- Programa “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio” de ONU Mujeres, Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Unión Europea.
- Política de Marco de Actuación, Ética y Conducta Empresarial

4. RESPONSABILIDADES DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cargo/rol	Aplicación	Seguimiento
Gerencias Unidades de Negocio	X	X
Gerencia Capital Humano	X	X
Comité de Género		X

5. RUTA DE VALIDACION

Función	Nombre	Cargo	Fecha
Elaborado por	Margarita Celis	Líder gestión social y ambiental	Septiembre 2020
	Zoraida Cabrea	Gerente de Capital Humano y Comunicación Interna	
	Eduardo Muñoz	Gerente de Auditoría Interna	
Aprobado por	Patricio Reyes	Gerente Legal y Asuntos Corporativos	
	Alejandro Carrillo	Gerente General Corporativo	
Fecha de vigencia: Septiembre 2020			

6. CONTROL DE CAMBIOS

Motivo	Responsable	Fecha
Creación y Declaración	Líder gestión social y ambiental	Septiembre 2020