



POLITICAS DE INCLUSIÓN **LABORAL**

MILSA TRILLO GALICIA S.A.

En **MILSA TRILLO GALICIA, S.A.** (en adelante **MILSA**) consideramos que la discapacidad forma parte de la condición humana, y que cualquier persona podría sufrir algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, experimentando dificultades crecientes en el desarrollo de su actividad laboral, así como en su vida cotidiana.

El concepto de discapacidad según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el texto de la Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Discapacidad y Salud (CIF), señala que:

“La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona, sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona”.

MILSA entiende que la discapacidad es compleja y que las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ello son múltiples, influyendo de manera significativa en la calidad de vida de las personas, por lo tanto, el trabajo es una herramienta transversal, que significa mucho más que la posibilidad de generar recursos para el grupo familiar, sino que también permite establecer redes sociales, favorece su participación y sobre todo, entrega una razón para seguir adelante y sentirse parte de una sociedad más inclusiva y cohesionada.

En base a lo anterior, **MILSA** se compromete a promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación, mediante acciones como disponer de puestos de trabajo destinados a personas con discapacidad, mejorar el acceso y eliminar las barreras físicas y psicológicas de los empleos, capacitar a nuestros trabajadores, generando una cultura inclusiva y de no discriminación y colaborar activamente con empresas y centros especiales de empleo.

1. FUNDAMENTOS

MILSA cree que las personas con discapacidad son capaces de aportar al éxito de la organización, por esta razón, la Política de Inclusión Laboral establece los principios para fomentar el respeto mutuo y el mejoramiento de la calidad de vida, buscando proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo de los mismos.

La Política de Inclusión Laboral de **MILSA**, está fundada en:

- Favorecer que las personas con discapacidad sean incluidas en igualdad de oportunidades en nuestra fuerza laboral, en todos los ámbitos y niveles.
- Desarrollar estrategias de sensibilización social que eliminen las barreras de acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad.
- Promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo.

1.1 BENEFICIOS DE LA INCLUSION LABORAL

1.1.1 Beneficios para la persona discapacitada y su familia

- **Mejora la percepción de bienestar:** Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su situación laboral. Objetivamente mejoran su calidad de vida al estar trabajando, ya que aportan ingresos al hogar, tienen una nueva rutina y mejoran su estado de ánimo.
- **Libertad e independencia:** La familia libera tiempo, energía y recursos, ya que la persona con discapacidad tiene más autonomía y autovalencia, amplía su círculo social y crea nuevas relaciones.

1.1.2 Beneficios para la empresa

- **Mejora el clima laboral:** La integración de personas con discapacidad en la Empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos.
- **Promueve el trabajo en equipo:** La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo.
- **Sensibiliza a los trabajadores:** La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad normalmente sensibiliza al personal de la Empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.
- **Mejora la imagen corporativa:** La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a una Empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.
- **Genera un mayor compromiso:** El trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo. Presentan una menor rotación.
- **Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas:** Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas en relación a otros colaboradores.

2. OBJETIVO

El objetivo de esta Política es **impulsar el valor de la inclusión**, aceptando el sello propio de cada colaborador, plasmando el compromiso corporativo de inclusión y equidad, facilitando ambientes laborales integradores y fortaleciendo la capacitación interna para asegurar mecanismos transparentes y no discriminatorios en nuestros procesos internos, así

como en la relación entre los trabajadores.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE ACCIÓN

Los principios establecidos en esta **Política de Inclusión Laboral** son aplicables a todos los trabajadores de la empresa, quienes deberán conocer, comprender, cumplir con estas directrices y colaborar con el éxito de las labores que sus colegas desempeñen, manteniendo un ambiente de respeto, colaboración e inclusión.

El logro de lo anterior necesita del compromiso del equipo directivo para propiciar la participación de los trabajadores en la inclusión de aquellos con algún grado de discapacidad, incentivándolos a integrarse activamente y trabajar en equipo, fomentando un ambiente de inclusión y cooperación, reconociéndose como actores importantes en el desarrollo de la organización.

Los trabajadores de la empresa, contratistas y subcontratistas vinculados a **MILSA**, tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en esta Política.

Asimismo, aquellas personas que tienen la responsabilidad de dirigir a otras deben asumir la responsabilidad de asegurar que esta Política sea conocida y respetada por las personas que dirigen y por ellos mismos.

4. POLÍTICA DE INCLUSION LABORAL

MILSA considera a las personas como un agente activo en el logro de los objetivos de la empresa, por esto, asegura que todos sus trabajadores tengan las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones y para el crecimiento profesional.

MILSA entiende que inclusión es el resultado de todas las acciones y esfuerzos realizados para fomentar la incorporación de personas con discapacidad, para ello brinda las condiciones adecuadas al interior de la

organización para el desempeño armónico y la excelencia del trabajo diario.

Los principios definidos en esta Política buscan desarrollar espacios de inclusión, entregar los conocimientos necesarios para aprender a convivir con las personas con discapacidad, y así, respetar y comprender sus complejidades y aspectos favorables, acciones impulsadas a través de la capacitación, la entrega de herramientas para la buena convivencia y el fomento a espacios de trabajo en equipo y respeto mutuo.

4.1 COMPROMISOS

MILSA se compromete a implementar los procesos y actividades que permitan y faciliten la inclusión laboral efectiva y que básicamente se resumen en los siguientes puntos.

4.1.1 Incluir la integración en la cultura de la empresa

- Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.
- Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.
- Sentir y creer que ningún empleado es tan importante como todos ellos juntos
- Estimular el trabajo en equipo
- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas.
- Valorar el apoyo que los empleados brindan a los demás en el logro de los objetivos.
- Estimulamos el desarrollo profesional, nuestra empresa se compromete a proporcionar oportunidades de desarrollo profesional accesibles para todos los empleados, alineándonos con la ISO 30415. Implementamos políticas que aseguran que cada miembro del equipo tenga acceso a la formación y capacitación necesaria para avanzar en su carrera,

independientemente de su origen o situación.

4.1.2 Generar perfiles de competencias para el cargo

La empresa debe generar perfiles de cargo, que incluyan la equidad e igualdad de condiciones, es decir, considerar las competencias reales que requieren un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función.

Así, las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona, lo que asegura una alineación a las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado, respectivamente.

4.1.3 Adecuar los procesos de reclutamiento y selección

Nuestras políticas de contratación se alinean con la norma ISO 30415 al garantizar un proceso de selección justo y transparente. Eliminamos sesgos y discriminación en todas las etapas, asegurando que todos los candidatos, independientemente de su origen, género o discapacidad, tengan igualdad de oportunidades.

En este contexto, el proceso de R&S debe adaptarse en sus formas para lograr contribuir al efectivo desarrollo de la inclusión. Para eso se define preparar al reclutador y a la organización en los siguientes aspectos:

- Educar en temas de discapacidad a los profesionales que realizarán los procesos de R&S (Conocer los tipos de discapacidad, utilizar lenguaje adecuado, adaptar pruebas de selección, dirigirse al candidato e identificar el aporte que los postulantes puedan ser para la organización).
- Publicar avisos en los medios tradicionales, mencionando que es una oferta inclusiva.
- Concienciar al entorno directo, jefatura y compañeros de trabajo, respecto del nuevo colaborador, generando espacios de sensibilización y educación.

4.1.4 Capacitación interna

Prepararemos a los colaboradores para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la inclusión de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados.

4.1.5 Entrenamiento para el nuevo empleo

Orientaremos y prepararemos al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.

4.1.6 Seguimiento y evaluación continua

Implementamos sistemas de medición y evaluación continuos para monitorear nuestro progreso hacia la inclusión laboral, ajustando nuestras políticas según sea necesario. Alineándonos con la ISO 30415, estamos comprometidos con la mejora continua, asegurando que nuestras prácticas sean consistentes con los principios de igualdad, diversidad e inclusión.

Asignaremos un tutor para acompañar a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses para que evalúe el trabajo realizado y conozca la percepción de los empleados y clientes ante su incorporación.

En base a lo anterior, a los avances presentados por estas personas y al ambiente laboral generado, la asignación de horas y días de trabajo irá progresando. Esta medida permitirá que el proceso de inclusión sea menos traumático, tanto para el o los nuevos empleados, como para los antiguos.

5. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA

La empresa publica la **Política de Inclusión Laboral** para que su contenido sea conocido por todos los trabajadores de la Empresa y fomentar así la aceptación de las personas con discapacidad y el desarrollo de oportunidades para ellos, llevando a cabo prácticas que permitan la

inclusión, el buen trato y la no discriminación, todo ello en el contexto de la ética y los valores de la Compañía.

La empresa se compromete a entregar los recursos necesarios para implementar la Política de Inclusión Laboral y controlar su aplicación. De igual manera, debe asegurar que la normativa interna sea coherente con los principios de esta Política.

La empresa posee procedimientos internos que permiten verificar el cumplimiento de esta Política, además de contar con una canal para denuncias relacionadas con ética y responsabilidad, gestionado por una empresa externa, asegurando así la máxima transparencia y confidencialidad.

Los trabajadores podrán poner en conocimiento a la empresa, de manera confidencial y/o anónima si lo requieren, cualquier incumplimiento observado a los compromisos publicados en esta política.

Para lo anterior, podrán dirigirse a los canales de denuncias establecidos:

- El superior jerárquico inmediato.
- El correo eticayresponsabilidad@milsatrillo.com

Esta información será administrada por la Gerencia o el departamento de Gestión de Calidad, quienes tomarán las medidas para resolver cualquier dificultad derivada de la aplicación de la Política.

León, 13 de mayo de 2021

