

Política de:

EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

01.

En Achs Servicios no se permite ningún tipo de abuso, acoso y/o discriminación arbitraria, ya sea entre nuestros colaboradores o candidatos en proceso de selección, hacia nuestros pacientes y sus familiares, así como en el relacionamiento con nuestros clientes, proveedores o con cualquier otro de nuestros grupos de interés.

04.

En Achs Servicios no permitimos la existencia de barreras físicas y/o sociales que obstaculicen el proceso de atracción del talento y la adecuada adaptación, desempeño y desarrollo de nuestros colaboradores.

02.

En Achs Servicios promovemos la equidad de oportunidades para todos nuestros colaboradores, asegurando que la meritocracia sea el principal factor de movilidad y desarrollo dentro de la organización.

03.

En Achs Servicios igualaremos las oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo que en los distintos niveles de liderazgo exista equidad de género.

05.

La equidad, inclusión y diversidad son parte esencial de nuestra gestión, por lo mismo, establecemos anualmente a nuestros ejecutivos, objetivos individuales en relación a estos conceptos.



COMPROMISO

En Achs Servicios no se permite ningún tipo de abuso, acoso y/o discriminación arbitraria.

En Achs Servicios promovemos la equidad de oportunidades para todos nuestros colaboradores

En Achs Servicios igualaremos las oportunidades entre hombres y mujeres

En Achs Servicios no permitimos la existencia de barreras físicas y/o sociales

La equidad, inclusión y diversidad son parte esencial de nuestra gestión

ACCIONES ESPECÍFICAS

1. Plan tolerancia cero a todo tipo de abusos y acoso. Todas las denuncias de discriminación, abuso de poder, acoso sexual y laboral serán investigadas y, cuando existan indicios de veracidad, se aplicarán las máximas sanciones. Daremos fuerza al canal de denuncias (denuncias@achsservicios.cl) y constituiremos el comité de ética de Achs Servicios.

2. Reforzaremos los controles para asegurar que el 100% de los procesos de reclutamiento y selección, se realicen de acuerdo a los protocolos establecidos, sin excepciones.

3. La política de asignación de becas será transparente, los criterios de asignación serán conocidos, medibles y objetivos, al igual que los resultados.

4. Los temas de equidad, inclusión y diversidad serán centrales en los programas de desarrollo de liderazgo.

1. Se potenciará nuestra área de Beneficios y Calidad de Vida, buscando generar más y mejores condiciones para nuestros colaboradores.

2. Frente a cualquier decisión organizacional, ascensos, movimientos, reconocimientos, la variable primordial será desempeño.

3. Aseguraremos transparencia en los concursos internos, considerando entrevistas a todos quienes cumplan con los requisitos del cargo y promoveremos/impulsaremos una cultura de desarrollo y movilidad interna publicando a la organización las vacantes y los cambios generados por estos movimientos.

1. Para todos los cargos de liderazgo de la organización, tendrá que presentarse una lista de candidatos elegibles con al menos un hombre y una mujer.

2. Para asegurar que no exista discriminación arbitraria entre hombre y mujeres, se solicitará anualmente a un consultor externo, un análisis de brechas salariales para todos los niveles de la organización, el que deberá ser presentado al Directorio.

1. Se realizarán análisis de puesto de trabajo para los cargos con mayor dotación, para asegurar una incorporación responsable de nuevos colaboradores.

2. Generaremos las condiciones óptimas, de acompañamiento, físicas y materiales, para garantizar una adecuada integración de personas con discapacidad.

3. Implementaremos un proceso de socialización acerca de diversidad, equidad e inclusión para que nuestros colaboradores se sensibilicen y comprometan con esta política.

1. A partir del 2019, se estableció que anualmente a nuestros más altos ejecutivos, se midieran objetivos individuales sobre factores de equidad, inclusión y diversidad dentro de la organización.

2. Actualmente, medimos a través de un indicador de movilidad interna la cantidad de procesos internos generados, para asegurar oportunidades dentro de nuestra organización.