ENERO, 2024

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

PACIFICBLU tiene arraigada una cultura de inclusión y diversidad, contribuyendo al desarrollo de una sociedad pluralista e inclusiva, permitiendo que todas las personas, sin discriminación alguna, puedan formar parte de la Empresa.

PACIFICBLU define como su política de inclusión y diversidad, la plena y absoluta voluntad y disposición, para considerar entre sus trabajadores y trabajadoras, personas mayores de 18 años, que reúnan las competencias profesionales para su contratación, independiente de su raza, color, sexo, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, enfermedad o discapacidad u origen social, entre otras.

En los procesos de reclutamiento y selección de personal se pondrá especial interés, en velar por otorgar las mismas oportunidades a todas y todos los postulantes a ocupar un determinado cargo en la Empresa, teniendo solo en consideración las exigencias de éste, definidas en el perfil del cargo.

En concordancia con lo establecido, la Empresa se propone:

1. Fomentar el hecho de otorgar las mismas oportunidades de trabajo a hombres y mujeres.

2. Adoptar las medidas necesarias para abrir espacios de oportunidades de trabajo a las mujeres, en determinados oficios o cargos que habitualmente han sido desempeñado solo por hombres.

3. Cumplir con la política de remuneraciones que impera en la Empresa, que establece que los trabajadores y trabajadoras en un mismo cargo, perciban la misma remuneración, y que las diferencias que puedan existir, solo dependan de la experiencia, capacidad técnica, pericia o antigüedad.

4. Fomentar el respeto y la sana convivencia entre todos los trabajadores y trabajadoras, ya que es de interés de la Empresa, promover la formación de equipos de trabajo comprometidos, competentes, colaborativos, con disposición y actitud para que todas y todos puedan aportar profesionalmente lo mejor, en el desempeño de su cargo, velando por el respeto a los derechos humanos.

5. Promover la no discriminación y el respeto irrestricto a las personas y a la dignidad de estos, contribuyendo, orientando e incentivando las acciones pertinentes, para que los trabajadores y las trabajadoras, consideren a sus pares como personas, independiente de sus características personales, y de esta manera, mantener un grato ambiente laboral, participativo y seguro, razón por la cual, no se permite discriminación alguna en el trabajo por motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier otra condición protegida por la ley.

6. Orientar a los trabajadores y trabajadoras, para que efectúen las denuncias a través del canal de denuncias correspondiente, o directamente al Jefe del Area de Gestión de Personas, de forma presencial o por escrito, siguiendo los protocolos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuando consideren que se han cometidos actos que atenten contra sus derechos.

7. Fomentar un ambiente laboral inclusivo, que implica igualdad de oportunidades de desarrollo y promoción en la Empresa, para todos y todas, basado exclusivamente en los méritos personales, las capacidades, habilidades y aptitudes. Esto permite otorgarle a cada trabajador y trabajadora, la posibilidad de aprender, crecer y avanzar, contando de esta manera con el mayor potencial de cada uno (a).

En relación con la discapacidad, la Empresa elaboró el diagnóstico del estado de las personas con discapacidad y aquellas asignatarias de pensión de invalidez, y se propuso:

1. Estar por encima de las exigencias mínimas definidas por la norma legal, otorgando reales oportunidades de trabajo a personas con discapacidad, como ha sido parte de su cultura.

2. Considerar en el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, una evaluación técnica del puesto de trabajo, para hacer un levantamiento e identificar las barreras del entorno y actitudinales, y de esta manera realizar los ajustes razonables en caso de ser necesarios, para que personas con discapacidad que reúnan las competencias, puedan formar parte de la Organización.

3. Capacitar a todos los trabajadores y trabajadoras en todo lo concerniente a la Política de Inclusión y Diversidad, además de efectuar actividades de sensibilización al grupo de trabajo al que pertenecerá la persona con discapacidad.

4. Efectuar los procesos de inducción adecuados al tipo de discapacidad del trabajador o trabajadora, contando para ello, con la asesoría técnica de los profesionales que se requieran.

Marcel Moenne M.
GERENTE GENERAL

PacificBlu
Alimentos saludables del mar