



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL A LA MUJER TRABAJADORA

2025-2026

En Gesys SpA, reconocemos que la seguridad y la tecnología moderna exigen equipos diversos. Esta normativa no responde a una obligación legal, sino a nuestra convicción de que la equidad de género es un pilar para la innovación, la eficiencia operativa y el crecimiento de nuestra empresa hacia nuevos mercados.

DE LA IGUALDAD

1. Propósito y Alcance

Esta política establece el compromiso de Gesys SpA con la promoción de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, identidad o expresión. Su aplicación es obligatoria para todo el personal, desde la alta dirección hasta el personal operativo en terreno.

2. Principios Fundamentales

Igualdad de Oportunidades: Garantizar que el acceso al empleo, la capacitación y la promoción se base exclusivamente en méritos y capacidades técnicas.

Equidad Salarial: Aplicar el principio de "igual remuneración por igual trabajo", eliminando cualquier brecha basada en el género.

Cero Tolerancia al Acoso: Mantener un entorno libre de acoso laboral y sexual, implementando protocolos de denuncia seguros y confidenciales.

Conciliación y Corresponsabilidad: Promover medidas que permitan equilibrar la vida laboral, familiar y personal de todos los colaboradores.

3. Ejes de Acción Estratégica

A. Selección y Reclutamiento

- Uso de lenguaje inclusivo y neutro en las vacantes de seguridad.
- Fomentar la incorporación de mujeres en roles operativos y de supervisión, tradicionalmente masculinizados.
- Entrevistas basadas en competencias técnicas y evaluaciones psicológicas libres de sesgos de género.

B. Desarrollo Profesional

Acceso equitativo a programas de formación en seguridad, manejo de crisis y liderazgo. Asegurar que las mujeres tengan representación en los niveles de toma de decisiones y jefaturas de proyectos.

C. Infraestructura y Condiciones de Trabajo

Garantizar que los puestos de trabajo en instalaciones de clientes cuenten con servicios higiénicos y vestidores adecuados y segregados.

Provisión de Elementos de Protección Personal (EPP) y uniformes con tallajes adaptados a la fisonomía femenina.

4. Protocolo de Prevención del Acoso (Ley Karin y Normativa Vigente)

Gesys SpA se compromete a la implementación rigurosa de canales de denuncia para conductas de maltrato o acoso.

El proceso garantiza: Confidencialidad: Protección absoluta de la identidad de los involucrados. Imparcialidad: Investigación objetiva por parte del área de RR.HH. o auditoría externa. No Represalias: Protección a la víctima frente a cualquier consecuencia negativa por denunciar.

5. Indicadores de Gestión (KPIs)

Para medir el éxito de esta política, se monitorearán anualmente los siguientes datos: Porcentaje de mujeres en la dotación total vs. cargos ejecutivos y directivos. Índice de brecha salarial por niveles jerárquicos. Número de horas de capacitación recibidas por género.

DEL ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL A LA MUJER TRABAJADORA.

Certificaciones Financiadas: Subvención de cursos de especialización (OS-10 avanzado, supervisión de seguridad industrial, diplomados en gestión de riesgos) para mujeres con alto potencial.

Escuela de Mandos Medios: Capacitación específica para aquellas colaboradoras que deseen transicionar de guardias/operadoras a jefaturas de instalación o supervisoras zonales.

B. Acompañamiento en Etapas de Vida (Maternidad y Cuidado)

Retorno Paulatino: Implementación de un sistema de "re-onboarding" tras el post-natal para actualizar a la colaboradora en nuevos protocolos o tecnologías implementadas durante su ausencia.

Flexibilidad en Turnos: Prioridad en la elección de turnos de día o instalaciones cercanas al domicilio para madres con hijos menores de 12 años, sujeto a disponibilidad técnica.

Apoyo Psicosocial: Acceso a una línea de orientación para el manejo del estrés laboral y equilibrio vida- trabajo.

3. Protocolos de Seguridad y Ergonomía

El acompañamiento también implica cuidar la integridad física en un entorno de seguridad:

Equipamiento Adaptado: Revisión trimestral de la idoneidad de los chalecos antibalas, calzado y uniformes para asegurar que cumplen con la ergonomía femenina, evitando lesiones y facilitando la movilidad.

Protocolo de Traslado Seguro: Para colaboradoras en turnos nocturnos instalaciones aisladas, se establecerán redes de monitoreo constante y apoyo de transporte en horarios críticos.

4. Seguimiento y Evaluación de Carrera (Individualizado)

Se establece la Matriz de Progreso Femenino, que consiste en una reunión semestral entre RR.HH. y la colaboradora para: Analizar el desempeño actual. Y identificar barreras de crecimiento (técnicas o personales).

5. Cultura de Respeto y Valorización

Reconocimiento: Premiación anual a la "Líder Destacada de Gesys", visibilizando casos de éxito de mujeres que han escalado posiciones.

Sensibilización Masiva: Talleres obligatorios para todo el personal masculino de la empresa sobre nuevas masculinidades y el valor del trabajo mixto en seguridad privada.

III. COMPROMISO DE LA GERENCIA.

La Dirección de Gesys SpA se compromete a revisar esta política cada dos años, asegurando su actualización conforme a la normativa legal chilena y las mejores prácticas internacionales en materia de derechos humanos y seguridad privada.



A. Cristina Molina Ezquível
GERENTE GENERAL



Patricio Alex Campos Tapia
REPRESENTANTE LEGAL

