




POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Revisión / Actualización	PAULINA DEL CAMPO GERENTE CORPORATIVO DE COMUNICACIONES Y SOSTENIBILIDAD	
Revisión / Actualización	MARCO BERDICHEVSKY GERENTE CORPORATIVO DE PERSONAS	
Revisión / Actualización	MARÍA IGNACIA CASTRO GERENTE CORPORATIVO ASUNTOS LEGALES	
Aprobación	FELIPE BRAVO BUSTA GERENTE GENERAL	



Contenido

Objetivo	3
Alcance.....	3
Normativas y acuerdos	4
POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	6
Nuestra declaración.....	6
METRO Y LA DIVERSIDAD	6
PRINCIPIO DE EQUIDAD.....	6
EL VALOR DE LA INCLUSIÓN	6
Nuestro compromiso	6
RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN	6
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	6
CLIMA LABORAL INCLUSIVO	7
EQUIDAD DE GÉNERO.....	7
REFERENCIAS:	8

	Política Diversidad, Equidad e Inclusión	Versión: 3
	Gerencia Corporativa de Comunicaciones y Sostenibilidad	Fecha: Mayo 2025

OBJETIVO

La Empresa de Transporte de Pasajeros, en adelante “Metro” o “Metro S.A.”, es una organización cuya misión institucional es *“proveer y expandir un sistema de transporte público a través de una experiencia de servicio segura, confiable, sostenible y en armonía con su entorno”*.

El objetivo de esta política es promover la Diversidad, la Equidad y la Inclusión como pilares fundamentales de la cultura organizacional de Metro, integrándolos en la vida diaria de todas las personas que forman parte de la organización o colaboran con ella.

Esta política busca incorporar la gestión de la diversidad y la equidad como principios transversales, anclándolos en el valor corporativo de la inclusión y asegurando la disponibilidad de los recursos necesarios para su implementación efectiva.

Asimismo, establece compromisos orientados a avanzar hacia una organización más inclusiva, diversa y equitativa en términos de género, abordando aspectos clave como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores, la garantía de un entorno laboral libre de violencia, y el fortalecimiento de una cultura institucional que no solo promueva la diversidad, sino que también le otorgue sentido, respaldo y sostenibilidad en el tiempo.

ALCANCE

Nuestro grupo objetivo abarca a todas las personas vinculadas a Metro, incluyendo personal propio, contratistas, clientes y comunidades. Esta política considera los criterios establecidos en la Ley N.º 20.609 sobre No Discriminación Arbitraria, la cual prohíbe cualquier distinción, exclusión o restricción carente de justificación razonable, basada en motivos como: raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencias, afiliación sindical o participación en organizaciones gremiales (o la ausencia de ellas), sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, y condición de salud o discapacidad.



NORMATIVAS Y ACUERDOS

Metro reafirma su compromiso con el cumplimiento de la normativa chilena vigente en materia de diversidad, equidad e inclusión, alineando su gestión con los pilares estratégicos definidos para promover una cultura organizacional más equitativa e inclusiva, entre los cuales se mencionan:

I. Normativa asociada a personas en situación de discapacidad:

1. Ley N° 20.422: Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
2. Ley N° 21.015: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
3. Ley N° 21.275: Modifica el Código del Trabajo para exigir la incorporación de gestores de inclusión laboral en empresas obligadas por la Ley 21.015
4. Ley N° 21.690: Modifica el Código del Trabajo y otras normas para ampliar y fortalecer las oportunidades laborales de personas con discapacidad y/o asigntarias de pensión de invalidez

II. Normativa asociada a la Diversidad sexual:


1. Ley N° 21.120: Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género
2. Ley 21.400: Ley de Matrimonio igualitario

III. Normativa asociada a Migrantes:

1. Ley N° 21.235, establece los deberes y obligaciones de los migrantes que arriben a Chile, permitiendo una migración segura, regular y responsable.
2. Ley 20.507, tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas en Chile
3. Ley 21.655, modifica la ley de migración y extranjería (Ley 21.325)

IV. Normativa asociada a Equidad de género:

1. Ley 21.643, promulgada en 2024, conocida como Ley Karin, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del

	Política Diversidad, Equidad e Inclusión	Versión: 3
	Gerencia Corporativa de Comunicaciones y Sostenibilidad	Fecha: Mayo 2025


acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Esta ley establece diversas disposiciones que incorporan definiciones legales, medidas de prevención y resguardo, y perfecciona los procedimientos de investigación.

Nuestra política también se sustenta bajo acuerdos comprometidos por Chile ante la organización de las Naciones Unidas, ONU, en las siguientes convenciones internacionales:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores/as y migratorios y de sus familiares (1990).
- Convención Internacional de los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad (2006).
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (2013).
- Asamblea General de la ONU, donde países de todo el mundo firmaron la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS (2015).

Acuerdos corporativos:

- Cinco Criterios de Sostenibilidad: Implementamos cinco criterios de sostenibilidad que guían nuestras prácticas, asegurando que nuestras acciones promuevan un desarrollo sostenible y responsable.
- CEO's por la Inclusión con Fundación con Trabajo: Representantes de la alta Dirección, en colaboración con la Fundación con Trabajo, se comprometen a promover la inclusión en todos los niveles de la empresa, asegurando oportunidades equitativas para todas las personas.
- Empresas Públicas por la Equidad de Género: Nos unimos a la iniciativa de Empresas Públicas por la Equidad de Género, trabajando para eliminar las barreras de género y promover la igualdad en el ámbito laboral.
- Principios WEP's : Adoptamos los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres, integrando la equidad de género en nuestras políticas y prácticas empresariales.

	Política Diversidad, Equidad e Inclusión	Versión: 3
	Gerencia Corporativa de Comunicaciones y Sostenibilidad	Fecha: Mayo 2025

POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Metro se construye sobre dos ámbitos: Nuestra Declaración y Nuestro Compromiso.

NUESTRA DECLARACIÓN:

Metro y la diversidad: En Metro, la Diversidad es una fuente importante de valor para todas las personas que interactúan en la organización: trabajadores y trabajadoras, clientes, comunidad, proveedores, contratistas, subcontratistas y socios de negocios.

Reconocemos que la diversidad nos enriquece, al impulsar nuevas perspectivas y reflexiones, formas de relacionamiento más inclusivas, innovación desde múltiples miradas, y con ello una conexión más auténtica con la realidad. Estos aportes nos permiten entregar un servicio más cercano y representativo del contexto en el que desarrollamos nuestro servicio.


Principio de equidad: En Metro valoramos el aporte de todas las personas, fomentando condiciones equitativas para el desarrollo de la totalidad de personas, independiente de cualquier tipo de condición, tales como sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, condición social, raza, color, creencia, edad, situación de discapacidad, nacionalidad, género, etc.

El valor de la inclusión: La inclusión es uno de nuestros Valores Corporativos y parte de los atributos de las personas que están en cargos de liderazgo en Metro, por lo tanto, es parte fundamental de nuestra estrategia. Con ella, reconocemos, aceptamos, respetamos y damos acogida a cada una de las diferencias inherentes en todas las personas, respetando y valorando sus aportes a la organización y a la sociedad.

NUESTRO COMPROMISO:

Rechazo a la discriminación: Exigimos un trato de respeto y aceptación frente a cualquier diferencia, rechazando categóricamente cualquier tipo de discriminación dentro de nuestro personal interno, contratistas, clientes y comunidad, facilitando procesos y canales para gestionar cualquier acto de este tipo.

Gestión de la diversidad: Realizamos acciones concretas y transversales, con el objetivo de promover una cultura inclusiva y diversa dentro de Metro y en la interacción con clientes y comunidades; diseñando e implementando planes en diversos ámbitos de gestión, tales

	Política Diversidad, Equidad e Inclusión	Versión: 3
	Gerencia Corporativa de Comunicaciones y Sostenibilidad	Fecha: Mayo 2025

como, políticas, procedimientos, alianzas internas y externas, desarrollo de carrera, comunicación, atracción de talento, cursos, talleres, entre otros.


Clima laboral inclusivo: Trabajamos por un ambiente laboral donde cada persona se sienta incluida en sus equipos de trabajo y donde las diferencias individuales sean valoradas por toda la organización.

Equidad de género: Desarrollamos planes y programas que favorezcan la corresponsabilidad y, a su vez, materialicen la equidad de género dentro de la organización; todo esto bajo principios de igualdad de oportunidades, reducción de brechas entre géneros, y conciliación vida laboral, familiar y personal, bajo la lógica de corresponsabilidad.

Metro, como organización comprometida con los principios de diversidad, equidad de género e inclusión, articula su compromiso mediante acciones concretas que materializan dichos valores en la cultura organizacional y en el ambiente laboral. En el marco de la Norma Chilena 3262, se definen medidas específicas para avanzar hacia un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación. Estas acciones buscan garantizar igualdad de oportunidades, promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, prevenir y abordar toda forma de violencia o discriminación, y consolidar una cultura institucional inclusiva basada en el respeto, la corresponsabilidad y la valoración de la diversidad.

A continuación, se detallan los compromisos y acciones que reflejan este propósito:

1. Asegurar la igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras de METRO sin distinción de sexo, identidad de género, estado civil, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, situación económica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, maternidad, lactancia materna o amamantamiento, en todos los niveles organizacionales, a través del aseguramiento de los procesos, la capacitación y el cambio cultural.
2. Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de METRO a través de medidas que, sin descuidar el desempeño laboral, fomenten los derechos individuales y parentales de todo tipo de hogar y familia, promoviendo la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes.
3. Asegurar que se tomen medidas de prevención, detección o derivación en casos de violencia en el trabajo, maltrato, acoso laboral y sexual, violencia de género e intrafamiliar y toda forma de violencia y discriminación, gestionando los riesgos

	Política Diversidad, Equidad e Inclusión	Versión: 3
	Gerencia Corporativa de Comunicaciones y Sostenibilidad	Fecha: Mayo 2025

sicosociales, disponiendo de procedimientos y canales de denuncia, promoviendo relaciones laborales respetuosas entre los y las trabajadoras de METRO, incluyendo usuarios(as), clientes(as) y personal de empresas contratistas y otras partes interesadas, y abordando los casos que pudieran surgir en un proceso seguro y con enfoque de género.

4. Fomentar un lenguaje más neutro e inclusivo que represente adecuadamente a todas las personas que la integran, incluyendo a los y las trabajadoras, promoviendo formas de comunicación que reflejen respeto y equidad.
5. Gestionar acciones positivas para promover la participación, desarrollo y bienestar del personal de METRO, independientemente de cualquier condición que posean, considerando especialmente los pilares definidos por la organización para la gestión de la diversidad, equidad e inclusión.
6. Incentivar y promover la diversidad en los equipos, a través de los procesos de selección interna equitativos e inclusivos.
7. Facilitar la participación y el ejercicio de las funciones del personal de METRO en igualdad de condiciones en todos los procesos institucionales y otras actividades laborales.
8. Asegurar que cada persona cuente con iguales oportunidades de aprendizaje, desarrollo y crecimiento en espacios de trabajo inclusivos.
9. Asegurar la eficacia y el mejoramiento continuo del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación (SGIGC) implementado en METRO basado en la norma chilena 3262.

REFERENCIAS:

Políticas y procedimientos vinculados:

- Política Corporativa de Derechos Humanos.
- Política Corporativa de Personas.
- RIHOS
- Protocolo de Prevención contra el acoso laboral y violencia en el trabajo.
- Procedimientos del Sistema de Gestión en Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SGIGC).
- Manual SGIGC
- Manual de acompañamiento a la transición de género