

Manual de Ética

VIA PARQUE
VIA PARQUE

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN AL MANUAL DE ÉTICA | 4 |
| DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN | 5 |
| IGUALDAD DE GÉNEROS Y EMPODERAMIENTO A LA MUJER | 7 |
| PORCENTAJE EQUITATIVO DE PERSONAL ENTRE LOS GÉNEROS Y NO BINARIO | 7 |
| PAGO IGUALITARIO ENTRE HOMBRE, MUJER Y NO BINARIO..... | 7 |
| POLÍTICA CONTRA EL ACOSO | 8 |
| ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO SEXUAL? | 8 |
| ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO LABORAL?..... | 8 |
| ¿CÓMO SABER SI SOY VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL?..... | 9 |
| PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O LABORAL: | 9 |
| DENUNCIA:..... | 9 |
| INVESTIGACIÓN:..... | 10 |
| SANCIÓN:..... | 10 |
| DECLARACIÓN DE LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, FORZOSO U OBLIGATORIO | 11 |
| ACUERDO CON PROVEEDORES | 12 |
| DECLARACIÓN DE COMPROMISO ODS ONU | 13 |
| POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN | 14 |
| POLÍTICA DE REINSERCIÓN | 14 |
| POLÍTICA DE INCLUSIÓN..... | 14 |
| ¿QUÉ ES UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD? | 14 |
| POLÍTICA DE LENGUAJE INCLUSIVO | 15 |
| MENÚ DE ACCESIBILIDAD PÁGINA WEB..... | 15 |
| DECLARACIÓN DE AYUDA Y CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD..... | 16 |
| DECLARACIÓN DE AYUDA A LA ECONOMÍA LOCAL Y PYMES | 17 |
| INTENTAREMOS ESTIMULAR LA PRODUCCIÓN LOCAL | 17 |
| TRATO JUSTO A PROVEEDORES LOCALES Y PYMES | 17 |
| PAGO JUSTO A PROVEEDORES | 17 |
| TIEMPO DE PAGO PROVEEDORES..... | 17 |
| AYUDA EN FORMALIZACIÓN | 18 |
| CAPACITACIONES PROVEEDORES LOCALES Y PYMES | 18 |
| DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE | 19 |
| REDUCIR | 19 |
| RESIDUO ORGÁNICO | 19 |
| TRICICLO | 19 |

| | |
|--|-----------|
| USO DE CONSUMO ENERGÉTICO | 19 |
| PUBLICIDAD..... | 20 |
| PAPEL..... | 20 |
| NO IMPRIMIR | 20 |
| SUGERENCIA NO IMPRIMIR MAILS | 20 |
| REUTILIZACIÓN..... | 20 |
| POLÍTICA DE REUTILIZACIÓN | 20 |
| PAPEL..... | 20 |
| RECICLAJE..... | 20 |
| POLÍTICA DE RECICLAJE: | 21 |
| RESIDUOS INORGÁNICOS:..... | 21 |
| RESIDUOS PELIGROSOS:..... | 21 |
| PASO A PASO PARA REDUCIR, REUTILIZAR Y RECICLAR RESIDUOS | 21 |
| IDENTIFICAR LOS RESIDUOS | 21 |
| SEPARAR LOS RESIDUOS..... | 23 |
| CONTENEDORES Y SUS COLORES EN CHILE..... | 23 |
| POLÍTICA DE CAPACITACIONES CONTINUAS | 24 |
| CAPACITACIONES GENERALES:..... | 24 |
| CAPACITACIONES ESPECÍFICAS:..... | 24 |
| CAPACITACIONES VARIAS:..... | 25 |
| POLÍTICA DE DESEMPEÑO DE CARRERA CORPORATIVA | 26 |
| MERITOCRACIA..... | 26 |
| PARTIR DESDE EL CORAZÓN:..... | 26 |
| POLÍTICA DE TRANSPARENCIA..... | 27 |
| TRANSPARENCIA EN REMUNERACIONES | 27 |
| TRANSPARENCIA EN POLÍTICA DE INCENTIVOS | 27 |
| POLÍTICA DE INTRAEMPENDIMIENTO..... | 28 |
| HORARIOS PARA CREAR..... | 28 |
| DECLARACIÓN DE CONDICIONES JUSTAS DE TRABAJO..... | 29 |
| SALARIO JUSTO | 29 |
| HORARIO FAMILIAR Y PERSONAL..... | 29 |
| CÓDIGO DE VESTIMENTA..... | 29 |
| CUMPLIR ESTÁNDARES PARA LA CERTIFICACIÓN EMPRESAS B | 30 |

INTRODUCCIÓN AL MANUAL DE ÉTICA

Nuestro Manual de Ética es un documento que tiene como función definir bases, principios y procedimientos para el funcionamiento correcto de nuestra organización.

La ética es una disciplina que busca fundamentar racionalmente lo que debemos hacer para lograr el respeto por la dignidad del ser humano. Sabemos que ese respeto por el otro es lo que brinda paz al mundo. Es así como la ética apunta al perfeccionamiento de cada persona y de la sociedad en su conjunto. Si queremos ser mejores debemos proveer un ecosistema de abundancia donde todas y todos alcancemos plenitud humana mediante la ejecución de acciones que estén dentro de un marco ético.

Dado lo anterior, creemos en la importancia de los resultados de un proyecto, pero no a toda costa. Para nosotros es fundamental cuidar del proceso y de las personas. No creemos entonces en que el fin justifique los medios. Estamos comprometidos a dar lo mejor de nosotras y nosotros, pero no seremos esclavas ni esclavos de los resultados. Y es aquí donde la ética cobra una gran relevancia.

Para nuestros proyectos buscaremos generar abundancia, pero minimizando el perjuicio que pudiere causarle a la persona y sociedad.

En este Manual de Ética se encuentran indicados los valores que permiten discernir conductas de diversa jerarquía y/o rango moral. En ese sentido, encontrarás declaraciones de los imperativos conductuales obligatorios, deseables y prohibidos de las y los miembros de VIA PARKU, así como también las vías para solucionar conflictos y los sistemas de sanciones y su debido proceso.

DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN

En VIA PARKU amamos y admiramos a las demás personas. De la misma forma, cuidamos al planeta y su gente y nos apasiona la inteligencia colectiva.

Es por esto que en VIA PARKU nos comprometemos firmemente al cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Y así reconocemos que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la mencionada Declaración.

Aunado a lo anterior, también reconocemos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Carta de la Organización de los Estados Americanos, la Carta Social de las Américas, la Carta Democrática Interamericana y la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos.

En ese sentido, declaramos como propio el principio de no discriminación. En VIA PARKU entendemos que todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos.

De la misma forma, compartimos lo expuesto en la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, y somos conscientes del artículo 2, el cual señala:

“Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada.”

VIA PARKU es una familia en la cual mujeres, hombres y personas no binarias son bienvenidas abiertamente. Somos conscientes de que todas y todos tienen las mismas capacidades y potencialidades. En ese sentido, admiramos a la persona como tal, no por su sexo biológico, ni identidad de género, raza, color, persona con discapacidad, opinión política, orientación sexual, posición infectocontagiosa estigmatizada (estado de VIH u otras ETS), edad, cultura, procedencia, origen social, posición económica, religión, refugiado, migrante, característica genética, padecimiento de algún sufrimiento psíquico incapacitante.

Estamos convencidos que la no discriminación fomenta la prosperidad del país y del mundo, estimula el desarrollo y asegura coexistencia pacífica entre toda la sociedad.

Así, en VIA PARKU estamos comprometidos con la erradicación total y absoluta de toda forma de discriminación e intolerancia, y de cualquier actitud que demuestre o represente cualquier tipo de discriminación que niegue la existencia de los derechos proclamados en las declaraciones ya mencionadas.

Estamos seguros de que la tolerancia y la sensibilidad social son herramientas que propician seguridad psicológica y con ello el intercambio seguro de opiniones distintas. Esta misma heterogeneidad acompañada de una libertad de pensamiento nos hará mejores, realzando nuestra inteligencia colectiva.



IGUALDAD DE GÉNEROS Y EMPODERAMIENTO A LA MUJER

En VIA PARKU amamos y admiramos a las demás personas y también nos apasiona la inteligencia colectiva, la cual se ve potenciada con un mayor número de mujeres.

En concordancia con lo anterior, compartimos plenamente la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la cual fue proclamada por la Asamblea General en su Resolución 2263 (XXII), en fecha 7 de noviembre de 1967, cuyo artículo 1 establece:

“La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.”

PORCENTAJE EQUITATIVO DE PERSONAL ENTRE LOS GÉNEROS Y NO BINARIO

En VIA PARKU se buscará que el personal contratado cuente con el mismo porcentaje de participación entre personas del género femenino o que se identifiquen con él, aquellas del género masculino o que se identifiquen con él y personas no binarias. Esto aplicará tanto en funcionarios como en cargos directivos.

PAGO IGUALITARIO ENTRE HOMBRE, MUJER Y NO BINARIO

En VIA PARKU los salarios estarán asignados en función del cargo y sus responsabilidades, bajo ningún respecto en función al género ni el nivel de preparación académica.

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO

En VIA PARKU amamos y admiramos a las demás personas.

En VIA PARKU prohibimos y consideramos falta grave cualquier forma de acoso ocasionada en nuestra dinámica laboral, a saber: sexual y/o laboral.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO SEXUAL?

Se produce acoso sexual cuando un(a) colaborador(a) o empleador(a), realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo.

Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos:

- Acercamientos o contactos físicos no consentidos.
- Propuestas verbales de carácter sexual.
- Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados.
- Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO LABORAL?

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el(la) empleador(a) o por uno(a) o más colaboradores(as), en contra de otro(a) u otros(as), por cualquier medio, y que tenga como resultado para el(ella) o los(as) afectados(as) menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Ahora bien, se considera acoso siempre y cuando todas estas conductas se practiquen en forma reiterada según indica la Ley N° 20.607.

¿CÓMO SABER SI SOY VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL?

No solo la violencia física es comprendida como acoso laboral, hay otros tipos de comportamientos que pueden ser considerados como agresiones, las cuales pueden afectar tanto física como psicológicamente. Entre ellas se pueden encontrar: el hostigamiento verbal; la exclusión al momento de participar en discusiones o toma de decisiones de la empresa, es decir, cualquier tipo de exclusión que no esté fundamentada en las capacidades y/o habilidades profesionales. Otro tipo de acoso es ser excluido de la posibilidad de acceder a los beneficios que la empresa puede entregar; ser objeto de burla o de amenazas que aluden a algún tipo de sanción e incluso la destitución.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O LABORAL:

En caso de ocurrir cualquier tipo de acoso descrito anteriormente, se debe seguir el procedimiento a continuación:

DENUNCIA:

- La víctima de acoso sexual o laboral tiene el derecho de entregar su denuncia por escrito y firmada por medio del “Formulario de Denuncia” directamente en la Inspección del trabajo o bien a la persona definida por la organización, quien cumplirá las veces de *Ombudsman o Ombudswoman*.
- En caso de que la denuncia se realice en la Inspección del trabajo, el procedimiento se rige según su protocolo para efectuar la investigación. Por el contrario, si la denuncia se presenta en la organización, entonces el *Ombudsman* u *Ombudswoman* que recibe la denuncia tiene dos alternativas:
 - i) optar por realizar directamente una investigación interna o;
 - ii) dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.

INVESTIGACIÓN:

- La investigación interna efectuada por el *Ombudsman* u *Ombudswoman* debe realizarse en un plazo de 30 días continuos, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Además, se tomarán medidas precautorias que vayan acorde a la gravedad de la denuncia efectuada y las condiciones laborales, por ejemplo, redestinar a uno(a) de los involucrados(as), ya sea por área, actividad o tiempo de la jornada laboral, separarlos(as) en espacios físicos dentro de la organización, etc.
- Una vez concluida la investigación el *Ombudsman* u *Ombudswoman* deberá presentar un informe, en un plazo de 5 días, que detalle la declaración de las partes involucradas, declaración de testigos si corresponde, la relación y análisis de la denuncia con los fundamentos y conclusiones que se obtienen más la proposición de sanción o absolución de la persona que se inculpa.

SANCIÓN:

- En caso de que se comprueben los hechos denunciados, entonces se procederá al despido de la persona que se inculpa.
- En caso de que se comprueben que los hechos denunciados son falsos, entonces se procederá al despido de la persona que realizó dicha denuncia.
- Si la denuncia es hecha por la víctima o es derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, la investigación se realizará en los mismos términos indicados anteriormente.
- Finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunicará los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

DECLARACIÓN DE LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, FORZOSO U OBLIGATORIO

En VIA PARKU amamos y admiramos a las demás personas.

Queremos que quienes formen parte de nuestra manada desarrollen sus labores libremente y con pleno sentido de abundancia. Es por esto que consideramos como elemento clave del trabajo que éste sea realizado por personas mayores de edad.

En ese sentido, reconocemos el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, así como también el Convenio sobre el Trabajo Forzoso.

Esto implica que rechazamos todo trabajo forzoso u obligatorio, tal y como lo dispone el artículo 2 del segundo Convenio mencionado:

“designa a todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.”

También secundamos lo declarado en el referido Convenio 182, el cual entiende en su artículo 3 como “las peores formas de trabajo” las siguientes:

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo y el trabajo forzoso y obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niñas(os) para la prostitución y la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.

- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niñas(os) para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las(os) niñas(os).

Por esto, objetamos todas las formas de trabajo forzoso y el trabajo de niñas y niños que sean obligados por sus padres o madres a realizar quehaceres laborales.

ACUERDO CON PROVEEDORES

Como rechazamos cualquier tipo de trabajo forzoso y que, además, no incluyan a niñas y/o niños, todas nuestras alianzas con proveedores deberán acreditar lo antes declarado. De no cumplir esto, se dará término a dicha alianza.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ODS ONU

En VIA PARKU reafirmamos el contenido de la Declaración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. En ese sentido, estamos conscientes del desafío y de los 17 objetivos trazados en dicha Declaración y afirmamos que practicamos los objetivos descritos a continuación:

- **Objetivo 3:** Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- **Objetivo 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- **Objetivo 8:** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- **Objetivo 13:** Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Por ello, en VIA PARKU nos comprometemos, desde nuestro ámbito de acción, a cumplir con nuestro respectivo aporte en el intento por la consecución de dichos objetivos.

POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN

En VIA PARKU amamos y admiramos a las demás personas. Del mismo modo, cuidamos al planeta y a su gente, con lo cual, siempre estamos preocupados de la inclusión.

En ese sentido, buscamos dar oportunidades e integrar a las personas sin discriminar, como bien lo estipulamos en nuestra declaración de no discriminación. En consecuencia, contamos con una política de reinserción e inclusión.

POLÍTICA DE REINSERCIÓN

En VIA PARKU creemos en la reinserción. Para nosotros es importante colaborar con nuevas oportunidades. Por consiguiente, buscamos crear y/o apoyamos programas sociales donde podamos contribuir y dar un espacio para que personas con antecedentes penales puedan participar en la creación de nuestros accesorios y/o en nuestro programa de cuidado del medio ambiente.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN

Tal y como lo declaramos en nuestra política de no discriminación a las personas con discapacidad, determinamos nuestra política de inclusión según una lógica que busca eliminar las barreras establecidas por el entorno y la sociedad que provocan que una persona se encuentre en situación de discapacidad. Es por esto que tanto nuestras ofertas laborales como el trabajo colaborativo no tienen ninguna limitante para con ellas.

De este modo, haremos todos los esfuerzos necesarios para ofrecer oportunidades laborales de forma activa e incorporar a nuestro equipo personas con discapacidad, o bien, trabajar de alguna manera, en conjunto con ellas.

¿QUÉ ES UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?

La persona con discapacidad es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

POLÍTICA DE LENGUAJE INCLUSIVO

En VIA PARKU siempre usaremos el lenguaje inclusivo. Nombraremos tanto a mujeres, hombres, como personas no binarias en el contenido de cualquier comunicación independiente de su formato, a saber: publicidad, discurso, texto, artículo, *paper* investigativo, blog, podcast, entrevista o cualquier otro medio de expresión de nuestra organización.

MENÚ DE ACCESIBILIDAD PÁGINA WEB

Del mismo modo, queremos que nuestro servicio sea accesible para todas las personas, por lo que en nuestro sitio web podrán encontrar un menú de accesibilidad que facilita la navegación de personas con discapacidad. Esto responde a nuestro pensamiento de que todo sujeto tiene el derecho de vivir con dignidad y sin barreras que puedan llegar a dificultar su vida diaria.

Se puede habilitar haciendo clic en el ícono del menú de accesibilidad que se encuentra en la esquina inferior izquierda. Una vez que se cargue por completo se encontrarán diez botones para que el usuario pueda elegir la opción que más se acomode a su necesidad.

DECLARACIÓN DE AYUDA Y CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD

En VIA PARKU cuidamos al medioambiente y a su gente. Del mismo modo, amamos y admiramos a los demás.

Es por eso que estamos comprometidas y comprometidos con la comunidad. Por lo tanto, mensualmente destinaremos una cuota de nuestro tiempo a ayudar y contribuir con nuestra comunidad. Siempre bajo el principio de dejar un mundo mejor a como lo encontramos.

Es importante declarar que siempre agotaremos la instancia de ayudar y contribuir con las localidades más cercanas a la zona de prestación de nuestro servicio.



DECLARACIÓN DE AYUDA A LA ECONOMÍA LOCAL Y PYMES

En VIA PARKU amamos y admiramos a las demás personas y buscamos alto impacto en nuestras(os) *stakeholders*.

En VIA PARKU siempre buscamos contactar primero a proveedores locales y pymes con quien podamos trabajar. Nos emociona trabajar con héroes nacionales y locales. Nuestro único deseo es ayudarnos mutuamente para generar progreso y círculos virtuosos cercanos y de bienestar.

INTENTAREMOS ESTIMULAR LA PRODUCCIÓN LOCAL

Dado lo anterior, en VIA PARKU nos esforzamos en estimular siempre la producción local. Si se puede, evitaremos las importaciones y/o la comercialización directa de productos internacionales. En otras palabras, el objetivo es intentar consumir todas aquellas posibilidades que nos permitan acceder a productos locales de buena calidad y/o producir localmente nuestros propios recursos cuando la situación lo faculte. En consecuencia, declaramos que la realización de importaciones directas serán nuestra última opción.

TRATO JUSTO A PROVEEDORES LOCALES Y PYMES

Pensamos siempre en el desarrollo en abundancia de todo nuestro entorno. Nuestros proveedores son parte fundamental de nuestra familia. Es por lo anterior que hemos decidido los puntos que se exponen a continuación:

PAGO JUSTO A PROVEEDORES

Por ello, con los proveedores locales haremos todos nuestros esfuerzos por alcanzar acuerdos que satisfagan las expectativas de ambas partes, buscando generar y mantener una relación bueno a largo plazo.

TIEMPO DE PAGO PROVEEDORES

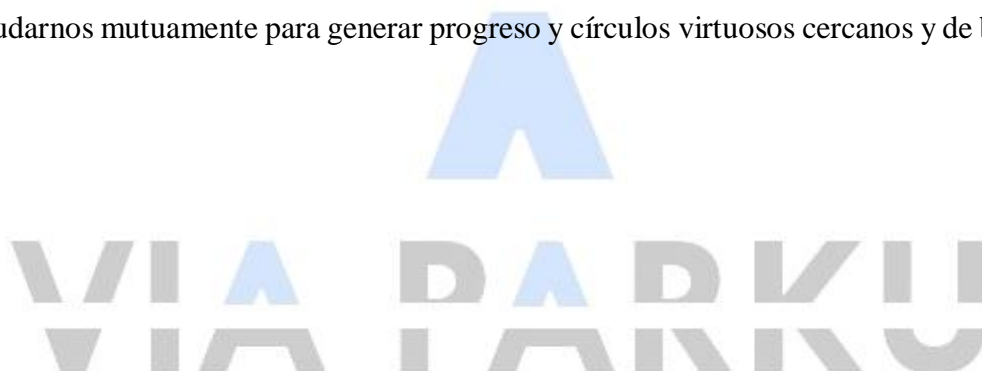
Pago al contado por montos igual o menor a 50.000 pesos chilenos y/o a 30 días montos superiores a 50.000 previamente acordado con cada proveedor.

AYUDA EN FORMALIZACIÓN

Brindaremos ayuda a los proveedores o pymes que lo requieran en cuanto a formalizar su actividad, asesorándolos y entregando nuestra experiencia y apoyo en todo su proceso.

CAPACITACIONES PROVEEDORES LOCALES Y PYMES

En VIA PARKU creemos en la abundancia. Por ello, ofreceremos compartir nuestros conocimientos con proveedores locales y pymes, sin ningún tipo de costo y con el sólo ánimo de ayudarnos mutuamente para generar progreso y círculos virtuosos cercanos y de bienestar.



DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

En VIA PARKU uno de nuestros valores es cuidar al medio ambiente y a su gente.

Es por ello que las siguientes prácticas se llevarán a cabo durante la jornada laboral y en nuestro lugar de trabajo.

Nuestro *modus operandi* será el siguiente:

- Reducir el consumo energético, uso de papel y contaminantes.
- Reutilizar todos los materiales que se puedan.
- Reciclar aquellos materiales que ya no se puedan reutilizar; se separan los residuos y luego se llevan a un punto limpio.

REDUCIR

RESIDUO ORGÁNICO

TRICICLO

Reduciremos la emisión de contaminantes de los automóviles, tales como, dióxido de carbono y contaminación acústica.

USO DE CONSUMO ENERGÉTICO

Siempre será de nuestra consideración fomentar el uso de energías renovables. Esto quiere decir que debemos ser responsables en cuanto al consumo energético se refiere. Por este motivo, se intentará evitar consumir energía de manera inconsciente e innecesaria. Dado esto, VIA PARKU utilizará equipos electrónicos conectados a la corriente eléctrica solo si se requiere. De lo contrario, los aparatos serán desconectados.

PUBLICIDAD

No se hará uso del papel ni de impresiones de ningún tipo. Solo se utilizará el medio digital.

PAPEL

NO IMPRIMIR

Evitaremos a toda costa imprimir en hojas de papel.

Sólo se imprimirán los documentos necesarios y/o de respaldo en un marco legal, tales como: contratos, documentos notariales, facturas, boletas, etc.

SUGERENCIA NO IMPRIMIR MAILS

Cada uno de nuestros mails contarán con una sugerencia al final que indique la no impresión del contenido si no es estrictamente necesario.

REUTILIZACIÓN

POLÍTICA DE REUTILIZACIÓN

Separar los residuos inorgánicos para darles un nuevo uso.

PAPEL

Reutilizamos el papel que generemos. De agotarse nuestro papel reutilizado, usaremos papel reciclado.

RECICLAJE

POLÍTICA DE RECICLAJE:

Contaremos con contenedores de reciclaje para depositar los residuos que ya no puedan ser reutilizados. Se separarán según el tipo de residuo que corresponda y de aquellos residuos que no sean reciclables.

RESIDUOS INORGÁNICOS:

Realizaremos donaciones y alianzas con diversos emprendedores o marcas que fomenten el reciclaje de residuos inorgánicos y que puedan verse beneficiados de estos.

RESIDUOS PELIGROSOS:

Seremos muy cuidadosos con la recolección de estos residuos con el fin de no contaminar a otros. Por tanto, será preciso derivarlos a los puntos correspondientes para su control y mantención.

PASO A PASO PARA REDUCIR, REUTILIZAR Y RECICLAR RESIDUOS

IDENTIFICAR LOS RESIDUOS

RESIDUO ORGÁNICO:

Tiene un proceso de putrefacción rápido. Se usa como abono y fertilizante.
Ayuda a disminuir residuos

- Hojas de plantas
- Ramas
- Cáscaras
- Comida
- Frutas
- Verduras

RESIDUO INORGÁNICO:

Son desechos que se pueden reutilizar y reciclar, tales como:

- Plásticos
- Telas sintéticas
- Latas
- Metales
- Papel
- Cartón
- Vidrio

Una vez identificados y separados cada uno de los residuos, se debe proceder de la siguiente forma:

- Reutilizar los residuos que en su estado actual aún pueden ser usados para la misma u otra función.
- Reciclar solo en caso de no poder ser reutilizados. Se separarán en contenedores y serán llevados a un punto limpio

RESIDUOS PELIGROSOS:

Son nocivos para el medio ambiente y no se pueden reciclar:

- Ácidos
- Químicos
- Materiales médicos
- Residuos radioactivos

SEPARAR LOS RESIDUOS

- a) Seleccionar los residuos orgánico e inorgánico según corresponda
- b) Los residuos orgánicos se sacan de la basura y se compostan
- c) Los residuos inorgánicos se seleccionan los que son para reutilizar y para reciclar
- d) Recopilar los residuos peligrosos y depositarlos en su contenedor
- e) Los residuos no peligrosos se botan dentro de una bolsa negra
- f) Los residuos inorgánicos ya separados se depositan en sus contenedores respectivos

CONTENEDORES Y SUS COLORES EN CHILE

- Azul: Papel y Cartón
- Amarillo: Plástico
- Gris Claro: Metales
- Gris Oscuro: Resto de residuos
- Beige: Tetra pack
- Burdeos: Aparatos eléctricos o electrónicos
- Rojo: Desecho peligroso
- Verde: Vidrio
- Naranja: Orgánico

POLÍTICA DE CAPACITACIONES CONTINUAS

En VIA PARKU estamos inspirados en ser mejores.

Es por eso que creemos que siempre se puede aprender. Creemos en tener existencia abierta y mentalidad de aprendiz. Esto es necesario para convertirnos en nuestra mejor versión. Intentar ser hoy, una mejor versión que ayer. Es por ello que nos comprometemos a realizar capacitaciones constantemente.

De acuerdo con el 4º objetivo (ODS) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ofreceremos capacitaciones generales, específicas y varias. Esto, ya que buscamos promover oportunidades de aprendizaje necesarias para ser la mejor versión de nosotros mismos.

CAPACITACIONES GENERALES:

Estas capacitaciones serán impartidas a todos los cargos y buscan crear una cultura organizacional, a saber:

- Cultura: aprendiendo nuestros valores
- Principios de la organización: reglas claras
- Manual de Ética
- Estrategia: aprendiendo el modelo de negocio y su oferta de valor
- Servicio: cultura de servicio
- Sistema GTD (*Getting Things Done*)
- Ciclo de Acuerdos Efectivos

CAPACITACIONES ESPECÍFICAS:

Cada cargo tendrá sus necesidades específicas. Para ello, recibirán capacitaciones particulares para cada cargo cuando así lo amerite.

CAPACITACIONES VARIAS:

Podrán participar todas y todos los miembros de la manada, y si bien tendrán un carácter de asistencia y participación facultativa, se espera que asistan a la mayoría.

Las temáticas se irán presentando de acuerdo a las necesidades detectadas en el equipo de trabajo.



POLÍTICA DE DESEMPEÑO DE CARRERA CORPORATIVA

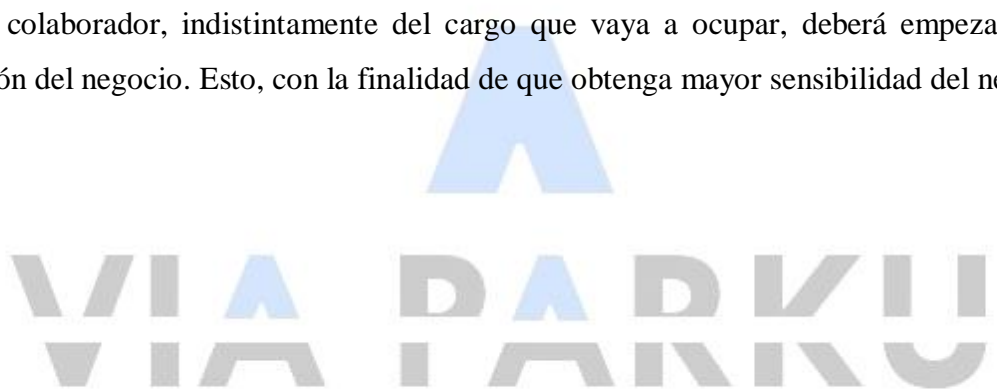
En VIA PARKU estamos inspirados en ser mejores y nos apasiona la inteligencia colectiva

MERITOCRACIA

La meritocracia es un sistema de recompensa por mérito individual. Es decir, cuando el criterio para conceder determinado premio o ventaja es el esfuerzo y la dedicación de la persona exclusivamente.

PARTIR DESDE EL CORAZÓN:

Todo colaborador, indistintamente del cargo que vaya a ocupar, deberá empezar por el corazón del negocio. Esto, con la finalidad de que obtenga mayor sensibilidad del negocio.



POLÍTICA DE TRANSPARENCIA

En VIA PARKU estamos inspirados en ser mejores.

TRANSPARENCIA EN REMUNERACIONES

No hay secretismos en cuanto a las remuneraciones de las(os) colaboradoras(es) de VIA PARKU. No obstante, se mantendrá la información internamente y de carácter confidencial, lo que tiene como finalidad que dicha información no sea mal utilizada.

TRANSPARENCIA EN POLÍTICA DE INCENTIVOS

Publicar las políticas de incentivos en una documentación formal de manera trimestral que indique cuánto dinero se destinará en incentivos, que exponga posibles modificaciones a quienes se les adjudiquen, entre otras informaciones.

POLÍTICA DE INTRAEMPENDIMIENTO

En VIA PARKU estamos inspirados en ser mejores y nos apasiona la inteligencia colectiva.

La idea es crear desde adentro un ecosistema de emprendimiento que genere la posibilidad de adquirir nuevos socios. Es por esto que se buscará fomentar el desarrollo de proyectos, programas y emprendimientos establecidos por las(os) colaboradoras(es) de VIA PARKU.

A partir de esto, se les brindarán herramientas de apoyo, de orientación, recursos, instalaciones, y toda la ayuda que deseen solicitar. Se realizará una vez al mes una jornada de fomento al emprendimiento. Esta será una instancia de conversación entre todas(os) las(os) colaboradoras(es) y funcionarias(os) de VIA PARKU que tendrá como fin formar posibles alianzas o colaboraciones, e incluso, generar la oportunidad de mejorar las ideas que hayan sido planteadas.

HORARIOS PARA CREAR

Tiempo y recursos destinados a crear, innovar y a hacer cultura.

Para VIA PARKU es importante poder destinar tiempo laboral a recursos relevantes para el desarrollo personal de cada una(o) de las(os) colaboradoras(es), como por ejemplo, la solución a problemas personales que brinden la sensación de estabilidad y comodidad a la hora de trabajar; capacitación y generación de ideas para posibles emprendimientos. Dicho de otro modo, el fin es lograr establecer una cultura organizacional, practicarla, etc. Esto es fundamental no solo para el beneficio de VIA PARKU, sino que también puede generar una ganancia en cada una y cada uno de nosotros a nivel personal y en términos de productividad. Por esta razón, todos los días miércoles se dará un espacio de 2 horas que permitirá la realización de lo anteriormente mencionado. El horario estará sujeto a cambios, pues se especificará la semana a anterior en función de cómo estén dadas las planificaciones y la contingencia que pueda sufrir VIA PARKU.

DECLARACIÓN DE CONDICIONES JUSTAS DE TRABAJO

En VIA PARKU estamos inspirados en ser mejores.

SALARIO JUSTO

Cada salario será fijado en función del cargo sin importar el género con el que se identifique la persona o bien, que se declare como no binaria.

HORARIO FAMILIAR Y PERSONAL

Si bien es importante tener establecido un horario laboral fijo, también consideramos relevante que cada colaboradora y/o colaborador cuente con su propio tiempo libre para dedicar a sus familias, amigos, a sí mismos o lo que estime conveniente.

CÓDIGO DE VESTIMENTA

Respetamos todos los estilos e identidades. Sin embargo, durante el horario laboral se deberá hacer uso del uniforme corporativo cuando la ocasión lo justifique.

CUMPLIR ESTÁNDARES PARA LA CERTIFICACIÓN EMPRESAS B

En VIA PARKU estamos inspirados en ser mejores.

Nos comprometemos a tener al día la certificación empresas B y a cumplir con todas sus exigencias.

