NOVANDINO +Li
SOMOS LITIO, SOMOS FUTURO

Política de Igualdad de Género, Diversidad, Inclusión y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

Julio 2026

I. Introducción

Esta política es una actualización de la POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN y se basa en el reconocimiento de que somos una empresa global, compuesta por trabajadores y trabajadoras diversos/as y que hemos asumido el compromiso de promover la diversidad, la inclusión, la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Este compromiso es con las personas, asegurando el acceso igualitario a oportunidades, condiciones y recursos, sin distinción de sexo, género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra diferencia o condición.

II. Objetivo

La presente política tiene por objetivo establecer compromisos que permitan avanzar hacia la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores/as, así como garantizar un ambiente laboral libre de violencia y una cultura organizacional inclusiva que promueva la diversidad y le dé sentido, soporte y sostenibilidad.

III. Alcance

Esta política tiene como alcance las instalaciones, dependencias y espacios de uso de los/s trabajadores/as de Nova Andino Litio, así como también el personal de empresas externas y de servicios transitorios.

IV. Fundamento

Esta política se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad de todas las personas, buscando garantizar que quienes trabajen en Nova Andino Litio, incluyendo a los/as contratistas y subcontratistas que desempeñen funciones en las dependencias de la compañía, tengan las mismas oportunidades para desarrollarse plenamente, promoviendo la igualdad y la inclusión, en el marco de un ambiente de trabajo en donde prime el respeto, la comunicación efectiva y la empatía, erradicando toda forma de violencia, acoso o maltrato.

Queremos impulsar la igualdad y equidad de género, brindando herramientas y oportunidades para la participación en distintos ámbitos, promoviendo la eliminación de barreras que impidan el desarrollo profesional y personal, previniendo y combatiendo la discriminación y la violencia de género. Asimismo, promover una cultura organizacional interna de diversidad, no discriminación y trato respetuoso.

V. Compromisos

En este contexto, Nova Andino Litio se compromete a:

01 Asegurar la igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras sin distinción de sexo, identidad de género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, 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 en todos los niveles organizacionales, a través del aseguramiento de los procesos organizacionales, la capacitación y el cambio cultural.

02 Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal 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.

03 Generar ambientes de trabajo seguros, de respeto y libres de violencia para todos los trabajadores y trabajadoras, en donde se promueva una cultura de respeto mediante la sensibilización y la capacitación permanente. Así, prevenir, detectar y abordar casos de acoso laboral, acoso sexual, conductas incívicas y sexistas y otras violencias en el trabajo ejercidas por terceros, gestionando riesgos sicosociales, disponiendo de procedimientos y canales de denuncia seguros y confidenciales, que garanticen la debida investigación de los casos denunciados por medio de procedimientos claros e imparciales, aplicando las medidas consignadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

04 Abordar casos de violencia intrafamiliar que involucren a trabajadores/as de la empresa a través de la primera acogida, contención, orientación y derivación a los organismos pertinentes.

05 Promover el uso del lenguaje inclusivo entre trabajadores/as y personal de empresas colaboradoras, resguardando en los modos de comunicación ––verbal, corporal, imágenes–– el uso de expresiones antropocentristas o sexistas.

06 Gestionar acciones positivas para promover la participación laboral, desarrollo y bienestar de las personas, independientemente de cualquier condición que posean, especialmente personas de grupos de diversidad que pudieran estar subrepresentados/as en Nova Andino Litio.

07 Facilitar la participación y el ejercicio de las funciones en igualdad de condiciones fomentando la implementación de accesibilidad universal y ajustes razonables en los puestos de trabajo, procesos de selección, capacitaciones, actividades, entre otros.

08 Cumplir leyes y reglamentos nacionales e instrumentos internacionales ratificados por Chile en materia de igualdad de género, conciliación trabajo y familia y violencia de género, contra la mujer y todas las formas de discriminación. Así como, toda la legislación vigente relativa a la inclusión de la diversidad y la no discriminación.

09 Liderar y asegurar la eficacia y el mejoramiento continuo del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación (SGIGC).

VI. Acciones

En particular, Nova Andino Litio, impulsará acciones que pretendan:

01 Diseñar e implementar procesos de gestión de personas inclusivos, velando por la eliminación de cualquier barrera que obstaculice la adecuada incorporación y desempeño de personas trabajadoras al interior de los equipos.

02 Ampliar la participación femenina en todos los niveles y áreas de la organización y alcanzar un equilibrio de género en los distintos niveles de cargos, de forma que hombres y mujeres tengan una participación paritaria, inclusive en los cargos de mayor responsabilidad. Asimismo, aumentar el empleo local en torno a nuestras operaciones.

03 Incentivar y estimular la participación de mujeres y otros grupos de diversidad en los procesos de selección interna.

04 Asegurar espacios de trabajo inclusivos, en los que cada colaborador/a cuente con iguales oportunidades de aprendizaje, desarrollo y crecimiento.

04 Asegurar espacios de trabajo inclusivos, en los que cada colaborador/a cuente con iguales oportunidades de aprendizaje, desarrollo y crecimiento.

05 Realizar diagnósticos que den cuenta de la transversalización del enfoque de género, el estado de inclusión de personas con discapacidad y otros grupos de diversidad al interior de la organización e identificar barreras actitudinales y del entorno.

06 Elaborar un plan de acción en inclusión de personas con discapacidad y otros grupos de diversidad con el objetivo de desarrollar una cultura organizacional inclusiva, considerando los procesos de selección, contratación, inducción, capacitación, desvinculación, gestión de personas y accesibilidad, el cual mantenga un monitoreo periódico que permita un mejoramiento continuo.

07 Realizar acciones de comunicaciones y capacitaciones en materia de igualdad de género, inclusión laboral de personas con discapacidad, interseccionalidad, inclusión y diversidad, que permitan transitar a una cultura organizacional respetuosa con la diversidad humana y el ejercicio de derechos.

08 Diseñar e implementar beneficios con enfoque inclusivo para grupos de diversidad.

09 Implementar, gestionar y monitorear sistemáticamente un sistema de gestión que asegure la ejecución de las acciones comprometidas y el cumplimiento de objetivos y metas.

Creemos en los equipos diversos, heterogéneos, con personas que comparten un propósito común en Nova Andino Litio y que buscan la excelencia y el desarrollo humano.



Carlos Díaz Ortiz
Gerente General Nova Andino Litio SpA

NOVANDINO Li
SOMOS LITIO, SOMOS FUTURO

Política de Igualdad de Género, Diversidad, Inclusión y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

Julio 2026