

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

2025

1. Mensaje Comité Ejecutivo

El poder de las personas

En Humantech By Techno Group la Diversidad, Equidad e Inclusión son aspectos que abrazamos como parte de nuestra identidad corporativa, donde compartimos el sentimiento profundo de su importancia en el desarrollo de una sociedad justa y equitativa.

En nuestro rol empresarial consideramos fundamental afianzar nuestra identidad diversa, y hacer de la inclusión una realidad que agregue valor a nuestro quehacer, contribuyendo a sensibilizar a nuestros equipos y a nuestra sociedad. Nos enfrentamos a un desafío que es enriquecedor, y nos motiva fomentar el desarrollo de un espacio seguro y respetuoso, para que cada persona pueda sentir la confianza de ser quien realmente es.

Esta Política establece lineamientos y directrices aplicables a todos los grupos de diversidad que trabajaremos en el corto plazo, que nos permitirán establecer avances concretos en los espacios definidos como prioritarios:

- Personas con Discapacidad (PCD) o Personas en Situación de Discapacidad (PeSD).
- Género.
- Intergeneracionalidad.
- Interculturalidad.

En Humantech By Techno Group fomentamos espacios diversos y respetuosos, colaboramos desde el liderazgo inclusivo y hacemos crecer nuestro impacto DEI. **Porque una cultura inclusiva la hacemos entre todos nosotros.**

2. INTRODUCCIÓN:

Ser una sociedad diversa, equitativa e inclusiva contribuye al desarrollo de todas las personas, al permitir el enriquecimiento mutuo de diversas perspectivas y miradas. Es por ello que en Humantech By Techno Group promovemos el compromiso con una cultura organizacional equitativa e inclusiva, en acceso a oportunidades y participación, a través de esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, con el propósito final de contribuir a disminuir brechas y de potenciar la transformación de nuestro país, sin discriminación.

Asimismo, esta tarea también tiene un impacto en la inclusión de todas las personas que se relacionan con Humantech By Techno Group, tanto de manera interna, como externamente, plasmada en objetivos y planes de trabajo transversales de nuestra organización, que involucran el trabajo desde un liderazgo activo y colaborativo, un compromiso en el día a día a través de nuestras acciones y un involucramiento con todos nuestros grupos de interés: colaboradores, proveedores, clientes, trabajadores y empresas que contratan nuestros servicios.

Invitamos a quienes son parte de Humantech By Techno Group a leer, comprender y vivir esta política, que establece los cimientos de nuestros compromisos hacia el desarrollo sostenible e inclusivo.

2.1 Objetivo:

Establecer lineamientos y responsabilidades que fomenten acciones y procesos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), a distintos niveles de la organización y del entorno, permitiendo transformar la cultura a ambientes inclusivos, libres de discriminación y valoración por la diversidad, con el sello propio de cada trabajador/a.

2.2 Alcance

El alcance de esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión comprende a todas los trabajadores/as de Techno Group, así como el directorio de la institución.

2.3 Principios

La gestión de la diversidad e inclusión será guiada bajo el marco de tres pilares fundamentales: Diversidad, Equidad e Inclusión. En este marco, comprenderemos cada uno de ellos y su aporte para la cultura organizacional de Techno Group, de la siguiente manera:

2.3.1 Diversidad:

Diversidad es reconocer la variedad de características inherentes o adquiridas que tenemos las personas. En ese sentido, es fundamental recalcar que todas las personas somos diversas y que en Humantech By Techno Group valoramos estas diversidades, pues todas estas características nos distinguen como personas, y esas distinciones, nutren nuestros contextos. Algunas de las características presentes son, entre otras: nacionalidad, género, discapacidad, edades, situación económica, opinión política, religión, apariencia, estado civil, filiación, sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexoafectiva, entre otras.

2.3.2 Equidad

Equidad es asegurar el trato justo para las personas, proponiendo acceso a oportunidades, evidenciando y haciéndonos cargo de las posibles brechas históricas que puedan existir en grupos de diversidad. Para Humantech By Techno Group, no es suficiente con no cometer actos discriminatorios, sino que, desde nuestro rol social, esperamos que tanto quienes ejerzan roles de liderazgo, como todos los colaboradores de la organización muestren actitudes que establezcan un trato justo.

2.3.3 Inclusión

La Inclusión es valorar la diversidad considerando el valor que le aporta a la organización, por tanto, es una oportunidad para que Humantech By Techno Group active la participación laboral de todas las personas, tomando en cuenta y construyendo desde las diferencias y similitudes.

3 GRUPOS OBJETIVOS:

Si bien esta Política establece lineamientos y directrices aplicables a todos los grupos de diversidad, en el corto plazo trabajaremos con grupos foco, que nos permitirán establecer avances concretos en los espacios definidos como prioritarios:

3.1 Personas con Discapacidad (PCD) o Personas en Situación de Discapacidad (PeSD):

Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas; mentales (ya sea por causa psíquica o intelectual); o sensoriales; estas sean de carácter temporal o permanentes, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Art. 5 Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).

3.2 Género

Es un constructo social que divide roles entre hombres y mujeres, según lo que se considera apropiado y valorado por cada sexo. Estas diferencias no son negativas en sí mismas, pero son dañinas cuando generan expectativas de género que deben cumplirse como requisito para encajar en la sociedad y que su incumplimiento conlleva marginaciones y/o discriminaciones. En el marco de esta Política, buscaremos promover la Equidad de Género, referida a garantizar un trato justo entre hombres y mujeres, eliminando sesgos o discriminación que perpetúen desigualdades entre géneros.

3.3 Intergeneracionalidad

Relación entre personas de distintas generaciones etarias, fomentando el intercambio de experiencias y participación. El objetivo es eliminar barreras discriminatorias contra las personas por razón de su edad.

3.4 Interculturalidad

Es la relación e interacción positiva de personas de distintas culturas, donde hay "presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo" (Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales. UNESCO) incluyendo etnia, nacionalidad y pueblos originarios.

3.5 Personas LGBTI+

Sigla que representa a las personas de la diversidad sexogenérica, e incluye personas Lesbianas (mujeres atraídas hacia mujeres), Gay (hombres atraídos hacia hombres), Bisexuales (personas atraídas hacia más de un género), Trans (persona cuya identidad de género es distinta a su sexo registral de nacimiento), Intersexual (persona que nace con características sexuales que no parecen encajar en las definiciones típicas de femenino o masculino) y + (espacio para otros colectivos de la comunidad).

4 DECLARACIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN:

a) Fomentamos espacios diversos y respetuosos

- Velamos por espacios de trabajo seguros para todas las personas, promoviendo comportamientos basados en la empatía y el respeto, que son responsabilidad de todos/as.
- Otorgamos igualdad de oportunidades a las personas, evidenciando y disminuyendo las brechas, cuando corresponda.

- Nos capacitamos y concientizamos permanentemente.
- Lideramos con el ejemplo, siendo representantes de acciones de DEI, compartiendo experiencias y promoviendo la voz de otros/as.
- Alzamos la voz si se presencia un acto discriminatorio, otorgando canales de denuncia eficaces y efectivos en el trato de éstos.
- Tomamos conciencia de nuestros sesgos y avanzamos por su eliminación, tanto en nuestros comportamientos como en nuestros procesos.
- Comunicamos nuestro compromiso, externa e internamente.
- Trabajamos permanentemente para ser referentes de DEI en nuestra industria.
- Buscamos alianzas que permitan expandir nuestro aprendizaje y potenciar la transformación en otros/as.

5 RESPONSABILIDADES Y GOBERNANZA

Esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión aplica a todas nuestras acciones y procesos como organización. Tanto en nuestros procesos de gestión de personas, como el reclutamiento y selección, compensación y beneficios, desarrollo de carrera, formación, promoción y gestión de salidas, como en todos los procesos y acciones organizacionales y de relacionamiento con nuestros socios estratégicos/as. La responsabilidad de implementación de esta política depende de todos/as, en particular de las áreas involucradas en los distintos niveles:

- **Comité Ejecutivo:** Promover y representar esta Política, asegurando los recursos necesarios para su ejecución y monitoreando semestralmente los avances del plan de trabajo y resultados.

- **Sub-Gerencia de Personas y Relaciones Laborales:** Diseñar e implementar el plan estratégico de trabajo, mediante colaboración interna con las redes de diversidad y con el Comité de DEI y establecer mecanismos de prevención y sanción, cuando corresponda.
- **Comité de DEI:** Establecer y difundir la política actualizada a todos los trabajadores/as, realizar el seguimiento al plan de trabajo y generar espacios de co-creación con trabajadores/as.
- **Trabajadores/as:** Representar esta Política, valorando las diferencias individuales y creando espacios de respeto y de trato justo. Para movilizar las acciones de nuestra política, implementaremos el Plan Estratégico de Trabajo DEI cada tres años.

6 COMPROMISOS Y ACCIONES POR LLEVAR A CABO

a) Transmitir las políticas de inclusión a todo el personal de la empresa.

- Incorporación en la inducción, se incluirán las políticas de inclusión como parte de este proceso, asegurando que cada nuevo colaborador las conozca desde el primer día.
- Canales de comunicación internos, como en el portal de la empresa HcmFront, boletines informativos, página web, para difundir las políticas.

b) Creación del comité DEI:

- Establecer un comité especializado que será el órgano rector para coordinar, monitorear y promover las iniciativas inclusivas en Humantech By Techno Group.

c) Definición de los grupos foco de trabajo:

- Identificar los colectivos prioritarios (personas con discapacidad, diversidad sexual, personas mayores, migrantes y pueblos originarios, entre otros) para diseñar acciones específicas que eliminen barreras y promuevan su inclusión.

d) Establecimiento del ciclo laboral inclusivo:

- Diseñar e implementar un ciclo laboral inclusivo que abarque desde el reclutamiento y selección, garantizando la erradicación de sesgos o discriminación en cada proceso.

e) Creación de rutas formativas por grupo de diversidad:

- Diseñar programas de capacitación específicos para cada grupo foco, sensibilizando a toda la organización sobre sus características, desafíos y oportunidades.

f) Formación en sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo:

- Desarrollar talleres y actividades formativas para que los líderes y equipos de trabajo identifiquen y gestionen sesgos inconscientes, fomentando un liderazgo que valore la diversidad.

g) Participación en redes empresariales:

- Integrarnos y colaborar activamente en iniciativas nacionales, tales como la **Fundación Ronda y Tacal**.

h) Campaña interna de comunicaciones con embajadores:

- Lanzar una campaña liderada por colaboradores que sirvan como embajadores de la diversidad, visibilizando historias de éxito, buenas prácticas y promoviendo el compromiso con la inclusión.

i) **Conmemoración de fechas importantes en diversidad e inclusión:**

- Organizar actividades y eventos conmemorativos de días significativos relacionados con la diversidad e inclusión, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la sensibilización en la organización.

j) **Compromiso con el seguimiento:**

- El impacto de estas acciones será evaluado trimestralmente por el Comité de Diversidad, utilizando indicadores específicos de inclusión y diversidad, asegurando que los resultados sean comunicados de forma transparente a toda la organización.

7 CONTACTO

La Diversidad, Equidad e Inclusión depende de todas las personas que son parte de Humantech.

- Para conversar y canalizar dudas acerca de nuestra visión y de esta Política contacta a Manuel Mora, Subgerente de Personas y Relaciones Laborales, Manuel.mora@humantech.cl
- Ante incumplimientos de esta política acude a nuestro canal de denuncias, el cual es gestionado por una tercera parte independiente para asegurar la transparencia en el proceso. Visitar en la sección especial de nuestro sitio web corporativo. Nuestro canal es un medio seguro y garantiza una investigación sin represalias para quienes denuncian.
- Recuerda siempre solicitar apoyo de tu jefatura directa.

8 MARCO DE REFERENCIA

8.1 Normativo

- Ley 19.739, que modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.
- Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación arbitraria.
- Código del Trabajo: Artículo 2, que define actos de discriminación.
- Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- Ley 21.120: Reconoce y da protección al derecho a la Identidad de género.
- Ley 21.400: Matrimonio Igualitario
- Ley 21.275, que modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

8.2 Organizacional de Humantech:

- Código de Ética.
- Reglamento Interno De Orden, Higiene y Seguridad.
- Canal de denuncia.