

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Subgerencia de Personas y Desarrollo Organizacional

2024

I. INTRODUCCIÓN

En Isola Maquinarias nos comprometemos con la Inclusión y Diversidad laboral, tomando como compromiso promover una cultura más inclusiva, que fomente la diversidad y libre de discriminación. La Política de Diversidad e Inclusión nace con el afán de concientizar la realidad de la inclusión, como parte de la cultura interna de nuestra empresa, capacitando y acompañando en los diversos procesos que se implementen para buscar que todas las personas se sientan valorados y respetados, desarrollando su potencial en un ambiente seguro.

De esta forma, el objetivo de nuestra Política de Diversidad e Inclusión es establecer los principios básicos y claves de la materia con el fin de promover una cultura organizacional inclusiva, basada en la no discriminación y la valoración de la diversidad. Las acciones en torno a la diversidad e inclusión son un trabajo a largo plazo, pero asumimos el compromiso de conducir nuestros esfuerzos a un progresivo cambio cultural interno junto al desarrollo de nuestros valores y propósito.

II. PRINCIPIOS

| | |
|---------------------------------|---|
| <p>DIVERSIDAD</p> | <p>La diversidad es la presencia de personas con diferentes características físicas, sociales y personales dentro un grupo u organización. Todos los colaboradores de Isola Maquinarias son distintos, esas diferencias son por múltiples características, las que pueden ser perceptibles como invisibles. Como empresa reconocemos el valor y la riqueza de las diferencias y la diversidad en los equipos de trabajo.</p> |
| <p>INCLUSIÓN</p> | <p>Entendemos a la inclusión como el resultado de todas las acciones que permitan fomentar la incorporación de diversos talentos, promoviendo la eliminación de obstáculos, trabas o dificultades al interior de nuestra organización para el buen desempeño de las personas. Estas condiciones son aplicables desde los procesos de gestión de personas (reclutamiento y selección, acompañamiento de adaptación al trabajo, entre otros) hasta en temas de infraestructuras y medios tecnológicos. En Isola Maquinarias pondremos nuestros esfuerzos en la integración efectiva de personas diversas en nuestros equipos.</p> |
| <p>NO DISCRIMINACIÓN</p> | <p>En Isola Maquinarias no se tolerará actos ni acciones de discriminación arbitraria, es decir, aquellos que no se basen en la capacidad o competencia de los colaboradores como criterio evaluador del desempeño de la persona. De esta manera, todos los colaboradores serán tratados únicamente por sus habilidades profesionales en las decisiones relativas a su relación laboral.</p> |

**AJUSTES
RAZONABLES**

Nos esforzaremos por disminuir progresivamente la existencia de barreras físicas y/o sociales que puedan dificultar la selección de nuevos colaboradores y posterior adaptación laboral, para facilitar una accesibilidad y participación en igualdad de condiciones en nuestra empresa.

III. EJES PRINCIPALES

En esta Política de Diversidad e Inclusión definidos los siguientes ejes principales para el desarrollo cultura definida:

- ✓ **APLICACIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES:** Velar por el cumplimiento de los principios generales establecidos en la Política.
- ✓ **GESTIÓN INTERNA:** Crear planes de acción desde el área de personas con los principales procesos de Reclutamiento & Selección, Desarrollo Organizacional y Bienestar, además de indicadores de Diversidad e Inclusión.
- ✓ **CAPACITACIÓN:** Proporcionar conocimientos y herramientas para fomentar un ambiente igualitario, justo y respetuoso.

IV. COMUNICACIÓN

Todas las acciones que se desarrollen en torno a la Diversidad e Inclusión serán difundidas a través de los siguientes sistemas internos:

1. Módulo de Comunicación de BUK
2. Comunicado vía Correo Electrónico institucional
3. Comunicado vía fichero
4. Comunicado frente a jefatura directa

La comunicación será basándose en los siguientes criterios y/o claves:

- ✓ **Uso de Lenguaje Inclusivo:** Énfasis en la utilización de un lenguaje inclusivo para los distintos grupos de interés de nuestra organización. Por lo tanto, se considerará el uso de lenguaje universal fácil de comprender con esfuerzos de accesibilidad universal, como sordera y baja visión.
- ✓ **Rol de Liderazgos:** Los líderes de Isola Maquinarias son actores relevantes en la difusión y cultura de la Inclusión Laboral. Se les proporcionará herramientas para potenciar su capacidad comunicacional, además de reforzar información importante del proceso para apoyar bajada descendente.

- ✓ **Reforzamiento Permanente:** Se informará periódicamente sobre las medidas en torno a la Inclusión con el objetivo de mantener un involucramiento organizacional respecto a la implementación y/o avances del proceso.

V. DENUNCIAS DE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN

La recepción de denuncias por un acto de discriminación que atente contra los principios generales contenidos en esta Política será gestionada a través de nuestra área de Personas, quienes están capacitados para tomar las medidas necesarias.

Toda denuncia realizada es anónima y 100% confidencial.

VI. IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDADES

La implementación y seguimiento de esta Política y acciones en torno a la Diversidad e Inclusión laboral estará a cargo de la Subgerencia de Personas y Desarrollo Organizacional, área responsable de monitorear sus objetivos e indicadores de gestión internos.

Esta Política de Diversidad e Inclusión responde a la aplicación de las leyes 20.422, 21.015 y 21.275

| | | |
|--|--|--|
| REALIZADO POR:  María José Cares Encargada de Desarrollo Organizacional 2024 | REVISADO POR:  Carolina Silva Hermosilla Subgerente de Personas y Desarrollo Organizacional 2024 | AUTORIZADO POR:  Gianfranco Isola Briones Gerente General 2024 |
|--|--|--|