

| | | | |
|---|---|--|------------|
|  | POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL | Sistema de Gestión de Calidad ISO 9000:1 | |
| | | Código | PRO02 |
| | GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Reclutamiento y Selección | Revisión N° | 01 |
| | | Fecha Doc. | 01/01/2023 |
| | | Fecha revisión | 01/01/2024 |

POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

SERVICIOS HUMAN CAPITAL GROUP S.P.A.

2023

| | | |
|--|---|---|
| Elaborado por: Rose Zúñiga Hernández Encargada de Reclutamiento y Selección | Revisado por: Juan Carlos Reyes Cancino Director de Recursos Humanos | Aprobado por: Rubén Burgos Oteiza Director General |
|--|---|---|

Introducción

En HCG tenemos un compromiso firme con llegar a ser el mejor lugar para trabajar de todos nuestros colaboradores. Consideramos que las personas que integren la organización puedan promover y facilitar el cumplimiento de nuestros valores corporativos, como el respeto mutuo, la integridad, la responsabilidad social y ambiental, y el compromiso organizacional que día a día HCG impulsa a través de sus políticas y procesos internos con la calidad de servicio, la prevención y auto cuidado.

En este contexto, es que nos encargamos que todas nuestras actividades y por sobre todo nuestras relaciones humanas se desarrollen en un ambiente laboral libre de acoso, donde no existan barreras para que la promoción de la diversidad e inclusión laboral sean parte fundamental de nuestra cultura organizacional, ya que nos permite crear equipos de alto rendimiento en donde nuestras aptitudes y no nuestras diferencias sean nuestra mayor fortaleza.

Queremos manifestar nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y nos posicionamos en contra, de manera categórica, de cualquier práctica o conducta asociada a prejuicios por razón de nacionalidad, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, edad, opinión política, religión, discapacidad, entre otros para cualquier proceso y gestión de nuestra estrategia organizacional.

Entendemos que la inclusión laboral es el resultado de todas nuestras acciones y esfuerzos, realizados para la incorporación y permanencia de personas con discapacidad, entre otras, y para ello nos concentramos en seguir trabajando para brindar las condiciones adecuadas desde nuestros procesos de reclutamiento en adelante permitiéndonos ser un aporte como empresa a la facilitación de la inclusión social en nuestro país.

Objetivo

Esta política tiene como propósito delinear las acciones internas con los que la empresa deberá dar cumplimiento para promover una cultura organizacional inclusiva, sin discriminación y diversa, para todos nuestros colaboradores y nuestros clientes.

Busca promover espacios para inclusión laboral, realizando evaluaciones y análisis de puestos de trabajos, para verificar los sobreesfuerzos o exigencias de cada cargo.

Entregar conocimientos necesarios para la sensibilización de los líderes y equipos de trabajo, para aprender a convivir con personas con discapacidad, para respetar y comprender complejidades sociales y aspectos favorables donde se impulsen acciones a través de la capacitación y la entrega de herramientas para la buena convivencia laboral.

Busca implementar procesos para seguimiento al ingreso y acompañamiento a los equipos que integren en sus grupos personas con discapacidad.

Alcance

La política de diversidad e inclusión laboral aplica a todo el personal que trabaje para HCG, independiente de la sucursal, instalación o cliente.

Gestión de la política de inclusión laboral y diversidad.

Contenido del Plan de inclusión laboral y diversidad en HCG

El plan de diversidad e inclusión laboral diseñado para HCG consiste en diagnosticar, identificar antecedentes teóricos, formular un objetivo general, objetivos específicos, diseñar la implementación de un plan de trabajo, crear y establecer seguimiento a indicadores de gestión, y formular la comunicación interna apropiada del plan de inclusión laboral y diversidad de género en HCG.

Fundamentos generales

En HCG Chile consideramos que todas las personas son capaces de aportar en la estrategia organizacional y garantizar el éxito de esta. Es por ello, que la política 2023 establece los lineamientos para fomentar nuestros valores transversales como el respeto, la integridad y el compromiso buscando entregar oportunidades de desarrollo de estos valores en nuestra cultura.

Parte de estos fundamentos se destacan en promover:

- Que las PcD (personas con discapacidad) sean incluidas en igualdad de condiciones en nuestra fuerza laboral, en cualquiera de nuestras instalaciones o sucursales donde HCG presta servicios, en todos los ámbitos y en todos sus niveles.
- Promover y desarrollar estrategias de sensibilización para todos nuestros colaboradores, mandos medios, y Gerencias que incentiven la eliminación de barreras de acceso al mundo laboral para personas con discapacidad realizando los ajustes necesarios para garantizar la accesibilidad universal.
- Implementar mecanismos inclusivos de Reclutamiento, Selección, contratación, Prevención de Riesgos, etc., para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y garantizar su continuidad en el trabajo.

Compromisos HCG

- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas, y no de factores que no tengan relación directa con el correcto desempeño de la ejecución del cargo.
- Actuar siempre enmarcado en la **No discriminación**, para cada acción que cualquier persona en HCG ejecute.
- Promover la equidad de género garantizando las mismas oportunidades para nuestros colaboradores, eliminando cualquier tipo de discriminación.
- Preparar a Reclutamiento y Selección para promover procesos inclusivos y diversos, educando en temas de discapacidad a los profesionales que realizarán los procesos

de R&S en cuanto a los tipos de discapacidad, utilización de lenguaje adecuado, implementar pruebas de selección, cómo dirigirse al candidato e identificar el aporte que los postulantes puedan ser para la organización.

- Preparar a la organización fomentando la sensibilización a través de charlas y capacitaciones específicas con el fin de tener gestores estratégicos en los equipos de trabajo para alcanzar ambientes propicios que faciliten la incorporación y participación de PcD.
- Preparar comunicación interna para promover la política de inclusión laboral y el plan a ejecutar.
- Evaluar el proceso de Onboarding de HCG con el fin de realizar los ajustes necesarios, para orientar a las personas con discapacidad y que se integren a la empresa otorgando un acompañamiento desde su proceso de entrenamiento, sujeto a un tutor(a) o acompañante.

Gerencia General

Recibe las propuestas de actualizaciones manteniendo el principio de la promoción de una cultura diversa e inclusiva en la empresa.

El apoyo de gerencias y jefaturas es fundamental para que todas las áreas de la empresa conozcan estos lineamientos y velen por el cumplimiento de estos compromisos.

Divulgación

La política será divulgada en la página web de la empresa y en todas sus redes sociales que estén afectas y a disposición de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y personas interesadas en formar parte de HCG.

Aprobación y futuras modificaciones

Esta política fue aprobada por la Gerencia General y por la Gerencia de Recursos Humanos. Las modificaciones serán realizadas por el área de Reclutamiento y Selección y/o Recursos Humanos luego de revisar los indicadores de gestión cada término de año con el fin de generar nuevas acciones internas que favorezcan una cultura organizacional inclusiva y diversa.

Sanciones

- Amonestaciones por el no cumplimiento de esta política, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Término de Contrato de Trabajo. Causales establecidas en el Art. 160, N°1, letra b) del Código del Trabajo (Conductas de acoso sexual); Art. 160, N°1, letra f) del Código del Trabajo (Conductas de acoso laboral).

Canales de comunicación por incumplimiento

Los colaboradores de HCG podrán poner en conocimiento a la empresa, de manera anónima, si así lo requieren, cualquier incumplimiento observado a los compromisos publicados en esta política.

Para lo anterior, podrán dirigirse a los canales de denuncias establecidos, entre los cuales estan:

- Correo inclusion@hcg.cl
- Casilla en página WEB: [contacto](https://www.hcgchile.cl/contacto). (<https://www.hcgchile.cl/contacto>)

Esta información será administrada por la Gerencia de RRHH quienes tomarán las medidas para resolver cualquier dificultad derivada de la aplicación de la Política.

Control de cambios / revisiones

| Revisión N° | Identificación de la modificación | Fecha |
|-------------|-----------------------------------|------------|
| 00 | Edición Inicial | 01/01/2023 |