



Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Área de Recursos Humanos

Área	Recursos Humanos	Versión	V 03
Rebranding	Recursos Humanos	Fecha	07/2025
Revisión	G.Legal		
Aprobación	Directorio	Fecha	07/2025
Versión Anterior	Aprobada por Directorio	Fecha	06/2024

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	DEFINICIONES	3
4.	ALCANCE	6
5.	LINEAMIENTOS PARA LA DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN	6
5.1	Reclutamiento y Selección	6
5.2	Evaluación de Desempeño	7
5.3	Capacitación.....	7
5.4	Remuneraciones y Compensaciones.....	8
5.5	Comunicación.....	8
6.	ACTUALIZACIONES Y MODIFICACIONES.	8

1. INTRODUCCIÓN

En AuguStar Seguros de Vida S.A., en adelante "AuguStar", nuestros valores son los que guían nuestras acciones como empresa y comprometen a todos los colaboradores, independiente su rol dentro de la organización.

Esta cultura debe nutrirse desde la inclusión, la equidad y el respeto, es por ello por lo que trabajamos día a día para ser una compañía cada vez más inclusiva, impulsando a nuestros colaboradores a ser agentes de cambio desde el interior de la organización.

Reconocemos la riqueza en la diversidad, esto es, la contribución que cada persona puede entregar, desde su experiencia, origen, creencias y capacidades.

Como Compañía, nuestro compromiso es velar por el derecho a la igualdad de oportunidades, a la integridad, a la diversidad e inclusión al interior de la empresa.

2. OBJETIVO

La presente política tiene como objetivo establecer los principios, normas, acciones y compromisos para avanzar en la integración en la Diversidad, equidad e inclusión, a la vez establecer bases para la correcta incorporación de buenas prácticas, protección de los derechos humanos y dignidad de las personas de acuerdo en un ambiente laboral seguro, donde no exista ningún tipo de discriminación (directa e indirecta) por razón de género, edad, orientación sexual, cultura, creencias, enfermedades, discapacidad, etc.

3. DEFINICIONES

Para lograr el respeto y el común entendimiento a conceptos descritos, es necesario entender las siguientes definiciones:

- **Diversidad:** Se expresa a partir de las experiencias, perspectivas y habilidades que hacen que cada persona que se encuentre en algún lugar específico sea única. Es decir, se refiere a todas aquellas características que permiten el reconocimiento, afirmación y valoración de las diferencias relativas a cultura, edad, género, nacionalidad, educación, formación, experiencias vitales, capacidades, talentos, etc.

- o **Persona con Discapacidad o en situación de discapacidad (PcD):** Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igual de condiciones con las demás. (Art. 5 ley 20.422- 2010 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad). Por lo siguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS-2018).
- **Tipos de Discapacidad:** Se definen según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y son los siguientes:
 - o Discapacidad Mental: Intelectual, Psíquica.
 - o Discapacidad Física: Discapacidad Motora.
 - o Discapacidad Sensorial: Visual (persona ciega - persona Baja visión).
Auditiva (persona sorda - persona con discapacidad auditiva).
 - o Discapacidad Múltiple: Persona con presencia de dos o más deficiencias.
 - o Discapacidad Visceral : Deficiencia en función de órganos internos.
- **Acceso Universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetivos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible (Ley 20.422 – 2010).
- **Inclusión Laboral:** La inclusión laboral es un proceso con enfoque de derechos, que busca asegurar la igualdad de oportunidades para todos y todas. Implica la participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que el resto de los colaboradores de la compañía, contando con apoyos; incluyendo la no discriminación en procesos de selección, contratación, remuneración, continuidad y promoción en el empleo, implica tener la posibilidad de acceder a cargos de mayor responsabilidad; así como contar con condiciones de trabajo seguras y saludables, que le permitan ejercer sus derechos laborales y sindicales (art. 27 CDPC, 2006).
- **Discriminación:** Tratamiento desigual o desfavorable a una persona.
- **Sexo:** Conjunto de características biológicas a partir de las cuales se divide a las personas en hombres y mujeres.
- **Género:** Conjunto de características, roles y expectativas culturalmente asociadas a hombres y mujeres.

- **Equidad:** La equidad es el principio ético asociado a la idea de justicia. Comprende un trato justo a las personas, dando a cada cual lo que le corresponde a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas de cada cual, y del reconocimiento de la diversidad eliminando de cualquier actitud o acción discriminatoria.
- **Equidad de Género:** Se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados como oportunidad y recompensas.
- **Ajustes Razonables:** Son todas las modificaciones necesarias y adecuadas que no significan una carga desproporcionada, con la finalidad de garantizar a las personas con discapacidad, igual de condiciones con todos los actores de la sociedad para el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, definido en la convención de derechos humanos de personas con discapacidad (CDPD).
- **Evaluación de Puestos de trabajos:** Se establece de acuerdo con la Unión Europea de empleo con Apoyo (2010), es el proceso que toda organización debe efectuar a fin de garantizar una adecuada inclusión laboral. La evaluación debe incluir:
 - o Análisis de funciones y tareas.
 - o Características clave de las demandas del empleo (física, cognitivas y comunicativas, sociales, etc.)
 - o Productividad requerida.
 - o Salarios, horarios y beneficios.
 - o Accesibilidad.
 - o Cuestión de salud y seguridad.
 - o Entorno laboral (incluido transporte).
 - o Opciones de apoyo.
- **Gestor de Inclusión:** El gestor de inclusión es quien propicia las instancias que permitan promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad dentro de las empresas y, así, estos colaboradores(as) tengan igualdad de condiciones para mantenerse y crecer en sus ambientes de trabajo. Sus principales funciones son de realizar la coordinación de un diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, entendiendo por tanto la diferencia de conceptos de discapacidad, tipos y grados, entender los ajustes razonables también que implica cada proceso de incorporación. Asimismo, hacer el proceso de gestión de la implementación del plan de esa persona con discapacidad en el área determinada. Por último, encargarse de la coordinación de la capacitación sobre el tema, buscando un enfoque de derecho y acorde a la normativa vigente a nivel compañía. De acuerdo a lo exigido en la Ley 21.015 el Gestor



de Inclusión debe ser una persona que trabaja en el área de Recursos Humanos y contar con certificación en inclusión laboral otorgada por Chilevalora.

4. ALCANCE

Esta política aplica a todas las personas que conforman AuguStar Seguros de Vida S.A. en las distintas áreas de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos, sin distinción de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza o etnia, nacionalidad, identidad de género, ideología política, discapacidad y estado civil.

El área de Recursos Humanos es la responsable de asegurar su implementación, difusión y actualización.

5. LINEAMIENTOS PARA LA DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN

En AuguStar no se permite discriminación por razones de raza, discapacidad mental, física, sensorial, múltiples y visceral, sexo, religión o ideologías políticas. Esto se encuentra explícitamente declarado en el Artículo 4 de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Asimismo, nos comprometemos a velar por un entorno de trabajo inclusivo en el que cada colaborador considere, valore y respete las diferencias individuales.

Promovemos la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores, asegurando que el mérito personal sea el principal elemento de movilidad dentro de la compañía.

Las gerencias y jefaturas son responsables de liderar de manera inclusiva a sus equipos de trabajo, generando condiciones adecuadas de desarrollo e igualdad de oportunidades para el personal a su cargo.

5.1 Reclutamiento y Selección

Toda persona tiene igualdad de oportunidades para participar en los procesos de reclutamiento y selección a los cargos vacantes, siempre que cumpla con los requisitos exigidos

para estos y se quiera someter voluntariamente a los procesos de pruebas y entrevistas del proceso.

El proceso de reclutamiento y selección se realizará sin distinción de identidad de género, sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicación, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico. Este proceso se basará en la capacidades y actitudes personales de los y las candidatas.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un cargo determinado, en base a la descripción de cargo y perfil previamente establecido, no serán consideradas discriminación.

No se puede condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Se exceptúan de esta prohibición los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

5.2 Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño de los colaboradores se basará en los comportamientos respecto a los valores de la compañía (Comunicación, Trabajo en equipo, Flexibilidad y Excelencia), en las habilidades técnicas referidas al cargo y en las metas fijadas anualmente.

5.3 Capacitación

La Capacitación de los colaboradores se centrará en lo requerido para desarrollar y mejorar las funciones de sus cargos, para reforzar los valores corporativos, para incorporar y actualizar conocimientos normativos y regulatorios. A propósito de lo anterior, se incluirá al plan anual de capacitación anual, los temas relevantes de Inclusión y Diversidad, con el propósito de sensibilizar y capacitar a todos/as los/as colaboradores/as para construir una cultura inclusiva. Para derribar mitos y sesgos inconscientes, con el fin de dar a conocer la Ley de Inclusión la no



discriminación y la accesibilidad universal, a nivel compañía. Así avanzar y convertirnos a nivel compañía en agentes del cambio.

5.4 Remuneraciones y Compensaciones

Las remuneraciones y compensaciones mantendrán los principios de equidad y competitividad, siendo el Comité de Compensaciones el encargado de velar por el cumplimiento de ellos entre todos los colaboradores. En ningún caso existirá una remuneración o compensaciones diferenciadas por la condición de un trabajador en situación de discapacidad. Las remuneraciones se establecen teniendo presente exclusivamente los valores de mercado en base a la categoría de su cargo y funciones, considerando, siempre, los rangos internos de las funciones similares.

AuguStar se compromete a mantener una adecuada equidad salarial entre todas las personas que ocupen un mismo puesto, resguardando el principio de igualdad de oportunidades, que se funden entre otras razones en las capacidades, calificaciones, idoneidad y responsabilidad.

5.5 Comunicación

La comunicación es uno de nuestros valores fundamentales, siendo esencial para difundir y lograr una adecuada comprensión de nuestros colaboradores del rol participativo que cada uno tiene esta Política. Se debe alinear, fortaleciendo los canales de difusión y fomentando las herramientas para un mejor entendimiento, en todos sus aspectos.

La comunicación debe ser cercana, sin barreras de discriminación, se debe utilizar un lenguaje inclusivo, evitando discriminación arbitraria de cualquier tipo, en el mensaje que se quiera entregar.

6. ACTUALIZACIONES Y MODIFICACIONES.

Esta política será revisada a lo menos una vez al año por el Área de Recursos Humanos, en el mes de diciembre de cada año, y será modificada cada vez que ocurra un cambio normativo o cuando a juicio del Área de Recursos Humanos sea necesario.



Toda revisión, actualización o modificación deberá ser visada por la Gerencia Legal.

Asimismo, toda actualización o modificación de esta política deberá ser aprobada por el Directorio de la Compañía y ser declarada todos los años, en el mes de enero, a la Dirección del Trabajo, en conjunto a la Declaración anual de Inclusión, Ley 21.015 y al Plan de Capacitación Inclusivo.