



Política de Diversidad & Inclusión



1. Objetivo

Esta política tiene como objetivo guiar el camino de KIBERNUM para la construcción de una cultura diversa, tolerante, igualitaria e inclusiva, donde todas y todos sean respetados/as y valorados/as.

En este documento se establecen los grupos prioritarios y dimensiones comunicacionales que serán las temáticas que articularán las próximas acciones, junto con el planteamiento del alcance, responsabilidades, compromisos, reglas y normas.

Las declaraciones y compromisos que está asumiendo KIBERNUM, son el resultado del trabajo en conjunto con los/as Kibers que participaron de la mesa Aktiva, sin dejar de tomar en cuenta el estado actual de la organización y, asimismo, la cantidad de trabajo que requerirá cada una de las acciones para cumplir con lo aquí expuesto.

2. Aplicabilidad

La Política de Diversidad & Inclusión, aplica para todos/as los/as colaboradores/as de KIBERNUM.



3. Responsabilidades Generales

Gerencia General: Disponibilizar los recursos que serán utilizados para llevar a cabo las normas y reglas de la presente política y dar los lineamientos necesarios a las Jefaturas y Líderes de KIBERNUM.

Gerencia de Personas & Cultura: Responsable de velar por el cumplimiento y actualización de esta política.

4. ¿Qué nos impulsa a iniciar este camino?

En KIBERNUM, buscamos fomentar la igualdad de oportunidades de todas las personas al interior de nuestra organización. Creemos fielmente que llegar a conseguir ambientes inclusivos es un trabajo que necesita del esfuerzo y compromiso de cada uno/a de nosotros/as.

Para poder alcanzar este objetivo es importante articular una cultura que esté acorde al mundo actual, potenciando así cada una de las habilidades de las personas al interior de KIBERNUM, a través de buenas prácticas laborales que son tendencia en el mundo actual y que concuerdan y se alinean con nuestro propósito.





4.1 ¿Qué es Diversidad?

“La diversidad es cualquier dimensión que se pueda utilizar para diferenciar grupos y personas entre sí. En pocas palabras, se trata de empoderar a las personas respetando y apreciando lo que las hace diferentes, en términos de edad, género, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, educación y origen nacional”.

(Global Diversity Practice, 2020)

El concepto de Diversidad nos permite mirar la riqueza de la diferencia, siempre y cuando se despliegue en un entorno seguro y positivo que potencie el valor de la comunidad. Para ello es importante otro concepto que no surge de manera natural con la diversidad, el concepto de inclusión.

4.2 ¿Qué es Inclusión?

“La inclusión es un sentido de pertenencia. Las culturas inclusivas hacen que las personas se sientan respetadas y valoradas por lo que son como individuo o grupo. Las personas sienten un nivel de energía de apoyo y compromiso por parte de los demás para que puedan hacer su mejor esfuerzo en el trabajo. La inclusión a menudo significa un cambio en la mentalidad y la cultura de una organización que tiene efectos visibles, como la participación en reuniones, la forma en que las oficinas están organizadas físicamente o el acceso a determinadas instalaciones o información”.

(Global Diversity Practice, 2020)

5. Diversidad e Inclusión en KIBERNUM

A partir de la encuesta de Diversidad & Inclusión realizada en KIBERNUM por Fundación Ronda (2020) y las preferencias ahí expresadas por partes de los/as colaboradores/as, las directrices de Naciones Unidas expresadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el lineamiento KIBERNUM, se han seleccionado a los grupos objetivos dentro de la organización.

5.1 GRUPOS PRIORITARIOS EN KIBERNUM

La gestión de la Diversidad e Inclusión requiere ser afrontado con objetivos y procesos claros que aborden a distintos grupos y personas. Por esto, se priorizó 3 grupos, los cuales iniciarán el trabajo y concientización al interior de KIBERNUM, los cuales son Personas en Situación de Discapacidad, Equidad de Género y Diversidad Generacional.

5.1.1 PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Las Personas en Situación de Discapacidad son aquellas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.

A través de la encuesta de Diversidad & Inclusión, se concluye que el 5,3% tiene algún tipo de discapacidad, la cual se detalla a continuación:



TIPO DISCAPACIDAD	PORCENTAJE
Física	25%
Auditiva	11,1%
Visual	22,2%
Cognitiva	2,8%
Psíquica	27,8%
Visceral	2,8%
Otros	8,3%

Por otro lado, del total de participantes el 89,8% declaró tener algún familiar en situación de discapacidad.



5.1.2 EQUIDAD DE GÉNERO

En 2015, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, la cual cuenta con 17 Objetivos (ODS) que constituyen un llamado para lograr un mundo más pacífico, próspero y sustentable. El 5to objetivo se refiere a la equidad de género: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

KIBERNUM a mediados del 2021, contaba con un 30% de participación femenina, la cual se reduce a un 22,1% en el caso de los profesionales IT. En relación a la brecha salarial y oportunidades de ascenso, de acuerdo a la encuesta 2020, se concluye lo siguiente:

BRECHA SALARIAL Y OPORTUNIDADES DE ASCENSO	PORCENTAJE
Considera que las mujeres tienen menores oportunidades de ascender.	81%
Considera que las mujeres reciben menor sueldo.	86%
Señala que lo anterior ocurre por discriminación de género	32,6%
Señala que lo anterior ocurre por la maternidad/paternidad	27,5%

El resultado anterior, muestra la percepción de los colaboradores/as respecto a la equidad de oportunidades de las mujeres.

KIBERNUM, en marzo del 2021 formalizó el compromiso con la equidad de género, como un pilar fundamental estratégico de trabajo para los próximos años. El hacernos cargo de la equidad de género es central para realizar cambios en la sociedad, especialmente considerando los hechos recientes en nuestro país. El generar cambios en torno a la Equidad de Género permite generar un país más sostenible, justo e inclusivo.

5.1.3 DIVERSIDAD GENERACIONAL

Cada persona tiene sus propias necesidades y expectativas de lo que espera del trabajo y esta diferencia se hace más evidente entre distintas generaciones. Por ejemplo, entre mediados y finales del siglo XX, las personas trabajaban de por vida en una misma empresa y hacían carrera dentro de éstas. En el siglo XXI, los/as jóvenes de la generación del milenio no piensan igual, para ellos rotar en los trabajos es algo normal, pues buscan mayor compensación, flexibilidad y calidad de vida como valores agregados. Es por esto que, en el desafío de brindar un espacio atractivo para trabajar, es necesario considerar los atributos que son valiosos para las diferentes generaciones.

Según los resultados obtenidos en la encuesta D&I y de una recolección de datos interna, de un total de 1.319 trabajadores/as, se detalla lo siguiente:

DIVERSIDAD GENERACIONAL	PORCENTAJE
Generación Silenciosa	1%
Baby Boomers	11%
Generación X	48%
Millennials	39%
Generación Z	1%

Según lo anterior, nuestra mayor fuerza laboral se encuentra en la generación Millennials y Generación X, donde buscamos poder potenciar día a día las oportunidades laborales existentes dentro de nuestra organización, a beneficio de cada Kiber.



5.2 Dimensiones comunicacionales en KIBERNUM



Con el objetivo mayor de gestionar la diversidad, se entenderá por dimensiones comunicacionales a acciones acotadas y dirigidas a grupos de la diversidad, pero no así prioritarios. Creemos es necesario darles visibilidad a estos grupos a través de acciones de comunicación interna, concientización, formación, entre otros.

5.2.1 LGBTIQ+

El informe “For all The Sustainable Development Goals and LGBTI People” (2019), plantea una serie de desafíos y objetivos relacionados a combatir la discriminación que enfrenta actualmente la población LGBTIQ+. Entre los objetivos se incluyen “Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas en mortalidad en todo el mundo” y la necesidad de “promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible”. Dado lo anterior, KIBERNUM considera muy importante ser un aporte en el camino hacia la no discriminación, brindando visibilidad y reconocimiento a la población LGBTIQ+ dentro de su comunidad.

En nuestra encuesta de Diversidad & Inclusión, se destaca que el 100% se declaró cisgénero al ser consultado por su identidad de género, mientras que, al ser consultados sobre su orientación sexual, se obtuvieron los siguientes resultados:

ORIENTACIÓN SEXUAL	PORCENTAJE
Heterosexual	94,3%
Bisexual	2,3%
Homosexual	3,3%

Del total de encuestados/as, el 9,4% declaró haberse sentido discriminado en su lugar de trabajo, el 1,1% respondió que la causa es por su identidad sexual y el 5,6% señaló que la causa sería su orientación sexual.

5.2.2 MULTICULTURALIDAD

La multiculturalidad apunta a la presencia de múltiples tradiciones culturales cohabitando una misma sociedad, permitiendo la integración sin sacrificar en el proceso la identidad de las culturas minoritarias, proponiendo un espacio para que existan como iguales en todo sentido.

En KIBERNUM, hay una gran diversidad de culturas la que se puede ver en parte reflejada según la nacionalidad de los ingresos de las contrataciones durante 2021:

NACIONALIDAD	PORCENTAJE
Chilena	84%
Venezolana	12,1%
Colombiana	1,6%
Otros	2,2%

Como empresa, nos sentimos con la responsabilidad de crear un espacio donde haya una sana convivencia entre las distintas culturas, nacionalidades, etnias, creencias religiosas y pueblo originarios.



6. Nuestros Compromisos con los Grupos Prioritarios

6.1 PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

La inclusión en una empresa mejora la cultura organizacional, las prepara para enfrentar diferencias y nuevos mercados.

Por ello, para seguir mejorando, se han definido las siguientes prácticas para este grupo prioritario:

- Mantener alianzas con organizaciones que promueven la inclusión laboral.
- Generar mesas de trabajo conformadas por los/as colaboradores/as con el fin de activar acciones en favor de la inclusión.
- Asesorar y guiar a las personas en situación de discapacidad para obtener su credencial o certificados correspondientes. Por ejemplo, en el caso de Chile esto corresponde a la credencial SENADIS.
- Ajustes razonables, cuidar las condiciones de infraestructura y espacios de trabajo, donde las personas puedan transitar de manera segura y autónoma, eliminando, en la medida de lo posible, barreras para lograr la accesibilidad universal.
- Concientización y formación constante, realizar capacitación a las áreas a las cuales se integrarán colaboradores/as en situación de discapacidad, enfocándose en la realidad específica de cada persona.

6.2 EQUIDAD DE GÉNERO

- Mantener la equidad de género como un pilar estratégico fundamental para los próximos años, en favor de los objetivos planteados por la ONU en 2015. En el caso de Chile, esto se traduce en mantener vigente el convenio de adherencia a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG).
- Se debe evaluar el cumplimiento de KIBERNUM con las prácticas que la iniciativa busca impulsar en el ámbito público y privado y que tiene como objetivo integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas, para ayudar a cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico al interior del país.
- Compartir información mediante los distintos canales y medios de nuestras comunicaciones internas y también mediante charlas, talleres u otros. Invitando a tomar conciencia y apertura a los/as colaboradores/as respecto de los distintos tópicos o temas que nos aquejan como sociedad y que van en directa relación con nuestra convivencia como organización.
- Corresponsabilidad y Conciliación laboral: En el afán de velar por la salud mental de nuestros/as Kibers y en paralelo, promover la búsqueda de conciliar la vida personal, laboral y familiar, se busca establecer espacios de descanso en la jornada laboral (ejemplo: 1 hora diaria sin reunión).



6.3 DIVERSIDAD GENERACIONAL

- Mantener informado y comunicados los diferentes beneficios existentes de acuerdo a la edad de nuestros colaboradores/as. Por ejemplo, comunicar los convenios existentes con los diferentes sistemas de salud.
- Establecer capacitaciones cruzadas (intercambio de conocimientos) entre profesionales que trabajen actualmente con tecnologías obsoletas y las nuevas generaciones. Además, fomentar la actualización a nuevas tecnologías para facilitar el desarrollo de carrera.



7. Nuestros Compromisos con las Dimensiones Comunicacionales



7.1 LGBTQ+

- Declaración de nuestros líderes de la promoción de la inclusión y la no discriminación al interior de KIBERNUM, difundiendo a través de un comunicado el Día Internacional del Orgullo LGBTQ+.
- Crear y difundir testimonios de líderes y colaboradores/as visibilizando la inclusión y la diversidad, organizando charlas y conversatorios para las personas al interior de KIBERNUM, así como la ejecución de entrenamientos y programas de concientización con el objetivo de prevenir y evitar la discriminación por orientación e identidad sexual.

7.2 MULTICULTURALIDAD

- Asegurar la bienvenida a todos los colaboradores/as de KIBERNUM mediante el proceso de Onboarding independiente del país en que se encuentren.
- Reconocimiento a las distintas culturas presentes en la organización, celebrando fechas relevantes en las comunicaciones internas de KIBERNUM.
- Compartir información mediante los distintos canales y medios de comunicaciones internas y también charlas, talleres u otros. Invitando a tomar conciencia, apertura y respeto hacia personas de las distintas culturas presentes en nuestra organización.





8. Denuncia

Con el fin de resguardar ambientes seguros y de respeto entre colaboradores/as, KIBERNUM creó mediante su Código de Ética, procedimientos de denuncia.

Todos/as los/as Kibers, proveedores, partners y clientes de KIBERNUM están invitados/as a hacer uso de la Línea Ética a través de los canales descritos a continuación:

- A la dirección de correo electrónico: lineaetica@kibernum.com
- Personalmente en el Comité de Ética.
- En el supuesto que tu denuncia se refiera a algún miembro del Comité de Ética podrás reportarlo directamente al Gerente General de KIBERNUM o Vicepresidencia ejecutiva de KIBERNUM.

9. Políticas/Procesos Relacionados

- Código de Ética
- Declaración de principios
- Política de Contrataciones
- Proceso de Contrato de Trabajo
- Proceso de Denuncia

10. Glosario

10.1 DISCAPACIDAD

“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, 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 igualdad de condiciones con los demás” (Extracto Ley 20.422)

Dentro de las discapacidades nos podemos encontrar con las siguientes divisiones y subdivisiones:

PSÍQUICA Alteración del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de la persona que refleja una disfunción en los procesos psicológicos, como depresión, esquizofrenia, el trastorno bipolar, entre otros.

FÍSICA Disminución parcial o total de estructura o funciones corporales, generando dificultad para la realización de tareas motoras.

VISCERAL Deficiencia en la función de órganos internos, por ejemplo: el cardíaco o el diabético se encuentran impedidos de desarrollar su vida con total plenitud.

COGNITIVA Limitaciones en las habilidades intelectuales de razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto y aprendizaje del conjunto de habilidades conceptuales sociales y prácticas.

SENSORIAL-VISUAL Disminución total o parcial del potencial visual generando dificultad en la agudeza, profundidad y percepción de objetos y entorno.

SENSORIAL-AUDITIVA Corresponde a la pérdida total o parcial de la percepción de los sonidos. Esta puede ser profunda, en estos casos las personas se pueden comunicar a través de lengua de señas y metodología de lectura-labial.

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Es la condición mediante la que un entorno es plenamente accesible a todos/as los/as individuos, sin importar si estos sufren de alguna discapacidad motriz que dificulta su desplazamiento.

INCLUSIÓN Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad.

10.2 GÉNERO

BRECHA SALARIAL Son las diferencias en las remuneraciones que perciben hombres y mujeres derivadas de su género, por funciones semejantes o similares, desempeñadas bajo contextos asimilables.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.

ENFOQUE DE GÉNERO Es una herramienta que permite utilizar los elementos de la teoría de género, para analizar las relaciones sociales entre hombres y mujeres. El resultado es que promuevan la construcción de relaciones más equitativas.

EQUIDAD DE GÉNERO Reconoce que las mujeres y los hombres tienen necesidades y poderes diferentes y que estos deben ser identificados y abordados de manera que se rectifique el desequilibrio entre ambos.

PARIDAD DE GÉNERO La situación de equilibrio o equivalencia con respecto a distintos aspectos del desarrollo humano, incluida la educación, el empleo, la participación política y la gobernanza.

10.3 DIVERSIDAD GENERACIONAL

GENERACIÓN Una generación es entendida como “un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias normativas que los distinguen de sus predecesores”.

GENERACIÓN SILENCIOSA (1925-1945) Es una generación que nació en el periodo de la Segunda Guerra Mundial, criándose en entornos marcados por la escasez. Sus dinámicas relacionales están dominadas por la idea de respeto hacia la autoridad y la jerarquía. (Carvallo, 2014; Simón, 2007).

BABY BOOMERS (1946-1964) Son las personas nacidas después de la Segunda Guerra Mundial. Dentro del trabajo se caracterizan por tener una actitud optimista e idealista, son desafiantes y consideran que el liderazgo tiene que ser por consenso y no por jerarquía.

GENERACIÓN X (1965 – 1980) Se los considera como una generación escéptica que luchó contra la incertidumbre de una realidad marcada por la desaceleración económica. Son la primera generación en abandonar el concepto de autoridades jerárquicas en las organizaciones en pro a relaciones más horizontales.

GENERACIÓN MILLENNIALS (1980 – 1994) La generación Y o del Milenio es una generación relativamente joven, son uno de los grupos con mayor cantidad de personas trabajando dentro de las organizaciones. Su característica principal es el uso de las tecnologías y su capacidad de interacción con ellas.

GENERACIÓN Z (1994-2010) Los miembros de esta generación han nacido con el internet y el uso de las tecnologías de la información. Se caracterizan por trabajar en grupo y revalorizar la actividad empresarial (Grupo ACIR, sf). LGBTQ+

10.4 LGBTQ+

IDENTIDAD DE GÉNERO Es la vivencia individual del propio género, tanto intelectual, emocional y corporalmente, la cual puede o no coincidir con el sexo asignado legal y/o biológico. Es el preguntarse “¿Cómo me identifico?”.

CISGÉNERO Se refiere a las personas cuya identidad de género y sexo biológico son concordantes al comportamiento y a la expresión socialmente asignada.

ORIENTACIÓN SEXUAL Atracción de tipo física o emocional hacia una persona u otra. “¿Quién me gusta o a quien amo?”.

HETEROSEXUALIDAD Atracción física y emocional hacia personas del sexo y/o identidad de género opuesto.

HOMOSEXUALIDAD Atracción física y emocional hacia personas del sexo y/o misma identidad de género.

BISEXUALIDAD Persona que se siente atraída por personas del mismo o distinto género.

PANSEXUALIDAD Persona que se siente atraída por personas independiente de su género.

ASEXUALIDAD Ausencia de atracción independiente del género o sexo de las otras personas.

DEMISEXUAL Solo experimentan atracción sexual con aquellas personas con las que previamente han formado una relación fuerte.

GRISEXUAL Sienten atracción sexual en menor frecuencia o intensidad.

QUEER Describe una identidad de género y sexual diferente a la heterosexual y cisgénero. Por lo general hace referencia a personas no binarias.

10.5 MULTICULTURALIDAD

Características de la multiculturalidad:

El término puede tener un uso político o ideológico, según el cual consiste en la necesaria inclusión como iguales de los sectores étnica y culturalmente minoritarios de una sociedad, permitiéndoles conservar su identidad cultural. Al mismo tiempo, puede tener un uso descriptivo, aplicable a aquellas sociedades que, por su origen histórico, comprenden diversas etnias, religiones y culturas.

En general, la perspectiva multicultural propone que los habitantes de un país convivan pacíficamente en la diferencia, sin que sea necesario sacrificar su identidad cultural a favor de una dominante.

Es considerado como un modelo social más justo, amplio y tolerante, que permite a las personas expresar quienes realmente son.

