

## **POLÍTICA SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

### **GRUPO CYGNUS**

#### **NUESTRO PROPÓSITO:**

*Porque creemos que el desarrollo del país comienza con el bienestar de los seres humanos y la eficiencia de las organizaciones, buscamos una mirada sistémica centrada en las personas para generar una cultura colaborativa e inclusiva, co-diseñando soluciones oportunas a los desafíos de quienes confían en nosotros.*

**Grupo Cygnus reconoce dentro de sus valores más profundos la existencia de la diversidad en su máxima expresión, aceptando a la persona humana como tal, dotadas todas ellas de una individualidad única, no reproducibles entre sí, por lo que da a cada una el espacio que merece y el respeto que por sí misma requiere.**

**GRUPO CYGNUS** declara públicamente que prohíbe toda forma de discriminación arbitraria en contra de cualquier persona por razones ajenas a la idoneidad o habilidades para un cargo particular dentro de la organización.

Serán considerados actos de discriminación todas aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social, y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

**GRUPO CYGNUS** rechaza todas las distinciones señaladas anteriormente, y también aquellas no enunciadas que tengan su origen en una condición personal del individuo, y que no tengan relación con la capacidad, idoneidad, o habilidad del colaborador en el desempeño de su trabajo.

Está estrictamente prohibido el hostigamiento o acoso de cualquier tipo, entendiéndose por tal, cualquier actitud o comportamiento de presión no deseado por la persona afectada que pueda menoscabar su integridad síquica o física, y que pueda afectar negativamente su desarrollo o continuidad o en la empresa.

Ninguna comunicación verbal o escrita, al interior y exterior de la empresa, puede contener declaraciones o material que sea ofensivo o intimidatorio para otros. No está permitido usar los sistemas o aplicaciones de **GRUPO CYGNUS**, para transmitir imágenes o textos que incluyan contenidos calumniosos, injuriosos, discriminatorios, epítetos

agravantes o de los que puedan inferirse acosos, intimidación, ofensas o insultos hacia los demás.

**GRUPO CYGNUS** garantizará que toda persona en la organización participe de los beneficios que la compañía establece en sí misma o a través de sus sindicatos, asegurando un clima laboral de respeto a todo su personal.

En **GRUPO CYGNUS** el respeto es un valor fundamental que debe manifestarse en todas las acciones diarias, que permiten crear un espacio relacional que garantice la dignidad de nuestros colaboradores generando e impulsando áreas y sitios colaborativos libres de todo tipo de discriminación.

El planteamiento de la política de inclusión, diversidad y no discriminación, surge por iniciativa de la legislación vigente, esto es Ley N° 20.005 de 2005, modificado por la Ley N° 20.940 de 2016, Ley N°20.609 de 2012, que establece medidas contra la discriminación, Ley 20.422 Sobre inclusión de personas en situación de discapacidad, y Ley 21.015, reserva de empleo para PeSD, entre otras.

## **OBJETIVO**

El objetivo de la política de inclusión, diversidad y no discriminación en Cygnus es: **“Fomentar e impulsar el valor de la diversidad, aceptando las individualidades propias de cada colaboradora y colaborador, de respeto por la diferencia, facilitando ambientes laborales inclusivos, gestionados de manera responsable, con el fin de incorporar una fuerza de trabajo diversa que pueda comprender las necesidades de nuestros clientes, los que también son diversos”**

## **ALCANCES DE LA POLÍTICA**

La presente política alcanza a todos los ámbitos de acción de las actividades que realiza Grupo Cygnus.

**CONTRACTUAL:** Como eje central, se debe respetar y manifestar en las relaciones entre los colaboradores de **GRUPO CYGNUS**, pero debe estar presente en cada decisión y acción que realiza un colaborador o colaboradora relacionado a las empresas de **GRUPO CYGNUS**, en cualquiera de las acciones que realizan día a día.

**PRECONTRACTUAL:** De vital importancia es recalcar que nuestros procesos de selección y reclutamiento son la puerta de entrada a la inclusión y a la diversidad, por lo que se refuerza su intensidad en este sentido. Las fuentes de reclutamiento que utilizamos son de carácter masivo, a través de medios escritos, portales, y redes, lo que nos asegura llegar a un porcentaje mayor de población.

Los anuncios de trabajo explicitan la valoración de la empresa por el respeto y la promoción de la diversidad, utilizan un lenguaje no discriminatorio, describiendo sólo las

habilidades y competencias requeridas según el cargo, los que están diseñados bajo criterios de accesibilidad para contenidos en la web. Los procesos de selección son ejecutados por personal que posee las competencias adecuadas para evaluar a candidatas y candidatos diversos. Estos procesos están establecidos y aseguran la imparcialidad, teniendo como único propósito conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo, excluyendo del proceso cualquier tipo de discriminación arbitraria. Algunos aspectos del proceso de reclutamiento y selección se han ajustado y flexibilizado para facilitar la incorporación de personas en situación de discapacidad, eliminando así cualquier barrera discriminatoria.

**CLIENTES:** Se difundirá con nuestros Clientes la presente política, incentivando su importancia y dando estricto cumplimiento por parte de nuestros colaboradores en todos los ámbitos del desarrollo de nuestros servicios.

Velaremos por identificar las necesidades especiales de todos los clientes de **GRUPO CYGNUS**, impulsando iniciativas que permitan la inclusión laboral, en especial para PeSD y poder llegar a la mayor parte de ellos. Es así como se asumirá el compromiso de darles la mejor atención y servicio, eliminando en la medida de lo posible, las barreras de todo tipo, en especial las comunicacionales y arquitectónicas que impidan el buen funcionamiento de nuestros colaboradores, en especial a los que ven limitada su funcionalidad.

**DESARROLLO DE TALENTOS:** Para **GRUPO CYGNUS** el desarrollo de talentos es parte fundamental de su compromiso con las colaboradoras y colaboradores, por lo tanto, el personal recibirá preparación en temas de inclusión y diversidad, como parte de la estrategia de comunicación corporativa y transversalidad. Asimismo, se potenciarán las habilidades de cada persona para que puedan aportar al desarrollo de la empresa, poniendo especial énfasis en la capacitación en temáticas de inclusión, entre otras materias importantes en su desarrollo y desempeño.

Es importante que la empresa conozca sobre la diversidad, quiénes son, cuáles son sus necesidades y cómo se deben abordar de manera adecuada.

### **COMITÉ DE INCLUSIÓN- POLÍTICA DE INCLUSIÓN-GESTIÓN DE INCLUSIÓN**

**GRUPO CYGNUS** ha creado un Comité de Inclusión (Órgano interno de carácter consultivo, transversal y propositivo), que será el responsable de velar por el cumplimiento y difusión de la política de diversidad e inclusión para todas las personas relacionadas con la organización, como también de definir objetivos, definir responsabilidades en la materia, solicitar los recursos necesarios (cuando corresponda), evaluar oportunidades de mejora, modificaciones a lo propuesto, asesorías, y cualquier otro tema de carácter relevante con la materia.

No obstante ello, cada integrante del **GRUPO CYGNUS** será responsable de fomentar entre sus equipos de trabajo, la valoración de las diferencias individuales, generando y propiciando un ambiente de respeto y de trato justo, donde no se validará ninguna conducta de discriminación por cualquiera de las razones descritas en el alcance y donde se trabaje en un ambiente de colaboración entre todos.

Se ha considerado como parte de un proceso responsable incluir los siguientes ejes centrales:

**a. Sensibilización Equipo:** Para Cygnus, la sensibilización, no es sinónimo de impactar de manera ganancial respecto de la realidad de las personas con discapacidad, ni menos generar sentimientos de piedad. Implica el ejercicio de influir y remover obstáculos (principalmente creencias) que impidan, hacia este colectivo social en específico, empatizar y despertar valores pro sociales, tales como, solidaridad, equidad y autonomía, entre otros.

La sensibilización apunta a involucrar a las personas con discapacidad y generar una buena disposición hacia ellas, de modo de disminuir barreras que les impidan una inclusión laboral efectiva.

**b. Análisis del Puesto de Trabajo (APT):** Los puestos laborales en **GRUPO CYGNUS** son variados, en consecuencia, conjuntamente con el llamado a concurso para incorporar a un nuevo colaborador a un puesto de trabajo se ha determinado realizar un análisis de dicho puesto, ya que esta información permitirá tener claridad del perfil y de las competencias con que debe contar la persona a incorporar. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada”.

No obstante, lo anterior y con el afán de lograr una mejor inclusión laboral se incorpora al análisis, la evaluación del entorno, esto es la forma de acceso que puede tener la persona con discapacidad a su puesto de trabajo.

**c. Proceso de selección:** Se realiza con personal especializado y que permite conocer a los postulantes en su dimensión personal y habilidades.

Para la correcta elaboración del perfil ocupacional de la PcD se complementa la información entregada en la entrevista laboral con otras fuentes de información que el colaborador desee voluntariamente proporcionar tales como fichas clínicas, informes del médico tratante y si fuese necesario entrevistar a algún familiar directo, según corresponda.

**d. Incorporación al trabajo:** Una vez que se ha seleccionado a la persona con discapacidad que va a ocupar un determinado puesto de trabajo, se realiza el proceso de incorporación al trabajo. El proceso de habilitación para el trabajo se considera exitoso una vez que la PcD ha sido colocada en su puesto laboral (cualquiera sea la función a desempeñar). La efectividad del proceso dependerá de diversos aspectos vinculados entre sí, que abarcan desde la situación político-económica del país, pasando por las

características individuales de la persona, hasta la validación y credibilidad de nuestros clientes asociados y con quienes el Grupo Cygnus posee vínculos contractuales.

1) Inducción: Para Cygnus esta parte del proceso resulta clave puesto que está referida a los aspectos específicos del trabajo a ejercer. Por lo que se considera orientar y capacitar en las funciones y acciones básicas

**e. Seguimiento:** En Cygnus creemos que el poder de esta última etapa radica en poder realizar un proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento permanente a nuestro colaborador.

### **RESPONSABILIDADES DE LAS POLÍTICAS DEL GRUPO**

Existe una co-construcción operacional de los diferentes actos y acciones ejecutados en Grupo Cygnus, realizados por todos quienes integran la comunidad Cygnus. Es por ello que todos somos responsables de llevar a cabo los diferentes aspectos de la política, siendo responsables de generar espacios de inclusión, y ser responsables de la diversidad como un valor fundamental de la organización.

*“Sin aceptación y respeto por sí mismo uno no puede aceptar y respetar al otro, y sin aceptar al otro como un legítimo otro en la convivencia, no hay fenómeno social”*

**(Humberto Maturana R.)**



**PAULINA GÁLVEZ NÚÑEZ  
GERENTE DE PERSONAS  
RESPONSABILIDAD SOCIAL HUMANA**