

# POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E 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, tienen como base el trabajo que iniciamos el año 2020 en conjunto con los(as) Kibers que participaron en distintas mesas de trabajo “Aktiva”.

Alineado a lo anterior se han generado actualizaciones periódicas en relación al contexto y nueva estrategia organizacional.

## 2. APLICABILIDAD

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, aplica para todos(as) los(as) Kibers 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 los gerentes y líderes de KIBERNUM.

### Gerencia de Personas & Cultura

Responsable de velar por el cumplimiento y actualización de esta política.

### Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión

Apoyar e Impulsar la creación de actividades, prácticas y objetivos que nos ayuden a garantizar espacios seguros, inclusivos y libres de discriminación.

### Gestor(a) de Inclusión Laboral

Velar y articular los distintos procesos de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD).

### Kiber

Respetar a cada persona que forma parte de la organización.

## 4. ¿QUÉ NOS IMPULSÓ 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 resguarden la diversidad, equidad e inclusión de nuestros(as) Kibers.

Queremos ser una empresa que invite y acoja a los nuevos talentos que se integran a la organización, donde cada persona sea valorada por sus habilidades.

### 4.1 ¿QUÉ ES DIVERSIDAD?

La diversidad se refiere a la variedad, diferencia o riqueza de las características, identidades, culturas, opiniones o formas de vida que existen dentro de un grupo o una sociedad. La diversidad implica reconocer y valorar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, sin importar sus diferencias.

### 4.2 ¿QUÉ ES EQUIDAD?

La equidad se refiere a la justicia natural o aplicada que busca dar a cada persona lo que le corresponde o merece según sus necesidades, capacidades o méritos. La equidad implica tratar a todas las personas con imparcialidad y respeto, sin discriminarlas ni excluirlas por razones de género, edad, etnia, religión, discapacidad u otras circunstancias.

### 4.3 ¿QUÉ ES INCLUSIÓN?

La inclusión se refiere al proceso de integrar a todas las personas en la sociedad o una organización, con el objetivo de que puedan participar y contribuir en ella, y beneficiarse en este proceso. La inclusión implica crear un ambiente donde todas las personas se sientan parte del grupo y puedan expresar sus opiniones, ideas y sentimientos sin miedo ni vergüenza. La inclusión también busca eliminar las barreras físicas, sociales o culturales que impiden el desarrollo pleno de las personas.

## 5. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN KIBERNUM

A partir de las encuestas realizadas, las preferencias ahí expresadas por parte de los(as) Kibers, las directrices de Naciones Unidas expresadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el lineamiento de KIBERNUM, se han seleccionado a los grupos objetivos dentro de la organización.

La priorización se hará de la siguiente manera:

### 5.1.GRUPOS PRIORITARIOS EN KIBERNUM

La gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión requiere ser afrontada con objetivos y procesos claros que aborden a distintos grupos y personas. Por esto, priorizamos a 4 grupos, estos son: **Personas con Discapacidad, Equidad de Género, LGBTI+ y Diversidad Generacional.**

#### 5.1.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los movimientos sociales de los años 60 y 70, principalmente en Estados Unidos y Europa, denunciaron la marginación que sufrían los grupos desfavorecidos y solicitaron, entre otras cosas, el reconocimiento de sus derechos civiles. Así aparece el modelo social como parte de estas demandas colectivas que también querían mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Este modelo rechaza los paradigmas previos y sostiene que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino sociales. En este sentido, una persona con discapacidad puede contribuir a la sociedad si se le dan las condiciones para hacerlo, por ejemplo, a través de medidas de accesibilidad.

Esta visión y el trabajo realizado por los movimientos sociales fue fundamental para acordar el texto de la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad, aprobado en la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, y ratificado por Chile el 2008, el que se ha convertido en un instrumento central de derecho internacional. Así, se reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

*“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)*

## 5.1.2. EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género hace referencia a la dignidad y los derechos que poseen todas las personas. Este término se refiere al derecho que poseen hombres y mujeres de recibir un trato justo, más allá del género y a la lucha por garantizar el acceso de todos y todas a oportunidades en el ámbito social, económico, político y doméstico.

El movimiento que reivindica los derechos de las mujeres surgió a partir de los años 70 cuando comenzó a reclamar una equidad de género que equiparara el acceso de las mujeres a la salud, educación y participación política al que en ese entonces solo tenían los hombres.

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”*.

## 5.1.3. LGBTI+

El movimiento LGBTI es el movimiento social que lucha contra la discriminación y en favor de la normalización y reconocimiento de derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero y transexuales. En los últimos años, el movimiento ha incluido también otros colectivos relacionados con la diversidad de orientaciones, identidades, características sexuales y prácticas sexuales diversas, como las personas intersexuales, queers, asexuales, etc., que llevaron a extender la sigla con letras, agregarle un signo más (LGBTI+), o reemplazar la sigla por la palabra diversidad o disidencia.

Es habitual afirmar que el movimiento LGBTI se inició en Occidente con el movimiento de liberación LGBTI, que normalmente se considera surgido en 1969 con los disturbios de Stonewall en Estados Unidos. Sin embargo, diversas investigaciones han ido revelando que existen desde el mundo antiguo, y en diversas culturas, movimientos impulsados por personas que coinciden con los términos modernos de la sigla LGBTI. Una de las principales acciones del movimiento LGBTI+ son las Marchas del Orgullo, realizadas en la mayoría de los países, a veces como parte de festivales LGBTI+, en las que las personas LGBTI+ salen a la calle festivamente para mostrar públicamente, el orgullo que sienten por ser como son.

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”. 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.

## 5.1.4.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. Hoy conviven en una misma organización hasta 4 generaciones distintas: Generación Z, Generación Millennials, Generación X y Generación Baby Boomers.

En este sentido, es vital que las empresas den respuesta a las necesidades de todos y todas quienes forman parte de ella, especialmente si existe una diferencia sustancial en la edad de estos. Las distintas generaciones no solamente han de convivir y trabajar juntas, sino que además deben aprender las unas de las otras.

Para poner un ejemplo, la generación de Baby Boomers debe adaptarse al uso de las nuevas tecnologías, reciclar sus conocimientos y abrir su mente a los nuevos paradigmas. Por su parte, las generaciones que han nacido en la era digital deberán aprovechar su mentalidad nativa para aportar nuevas ideas y crear un escenario propicio para que sus compañeros no pierdan el tren de la Transformación Digital.

## 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. 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.

Dichas minorías no siempre son de origen migrante, sin embargo. En muchas ocasiones se trata de los descendientes de los pobladores originarios de territorios colonizados por las potencias europeas, los cuales fueron asimilados de manera más o menos forzosa a un Estado moderno fundado de acuerdo a la mirada Occidental.

## NUESTROS COMPROMISOS CON LOS GRUPOS PRIORITARIOS

### 5.3. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inclusión en una empresa mejora la cultura organizacional, aumenta el sentido de pertenencia y la innovación.

Queremos garantizar la igualdad de oportunidades de las Personas con Discapacidad, que tengan una efectiva integración y desarrollo profesional en nuestra organización, para lo cual hemos desarrollado y establecido las siguientes acciones:

#### ACCIONES REALIZADAS

- Construcción de un curso de Diversidad & Inclusión adaptado a nuestra cultura organizacional.
- Hemos realizado una serie de cursos y charlas de concientización.
- Mantenemos alianza con una fundación que nos apoya con los procesos de inclusión laboral.
- Somos socios de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN), donde hemos tenido la oportunidad de aprender de la experiencia y buenas prácticas de otras empresas.
- Hemos participado como empresa mentee en las mentorías organizadas por ReIN.
- Comunicamos hitos, efemérides y temáticas de concientización.

#### ACCIONES ESTABLECIDAS

##### 5.3.1. DIAGNÓSTICO

Se realizará anualmente un diagnóstico para identificar el estado de inclusión de las Personas con Discapacidad en la organización, con el objetivo de identificar las principales barreras del entorno y las actitudinales para incorporarlas al plan de acción.

##### 5.3.2. PLAN DE ACCIÓN

Para desarrollar una cultura organizacional inclusiva es fundamental que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y, de ser necesario, que los procesos se puedan ajustar a las Personas con Discapacidad. Por ejemplo:

- **Proceso de selección:** Realizar entrevistas y pruebas accesibles donde las personas con discapacidad puedan demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades para el puesto de trabajo, además se deberá realizar el análisis de puesto de trabajo para conocer los ajustes razonables que puedan requerir al integrarse a la organización.

- **Proceso de contratación:** Acceder a una remuneración acorde a las bandas salariales establecidas y a los beneficios que se encuentren actualmente disponibles.
- **Proceso de inducción:** Asegurar la accesibilidad de la información que se entrega en el onboarding realizando los ajustes que se requieran, cómo, por ejemplo, la utilización de subtítulos.
- **Gestión de talento:** Otorgar oportunidades de capacitación, ascensos y movilidad para el desarrollo profesional.
- **Desvinculación:** Realizar un término de contrato respetuoso, donde se entregue información clara del término de relación laboral asegurando igualdad de condiciones.

### 5.3.3. PLAN DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se ejecutará anualmente un plan de capacitación dirigido a toda la organización y áreas específicas para abordar temáticas de diversidad e inclusión. El principal objetivo es generar una cultura inclusiva donde toda la organización acceda a la información, concientización y entrenamientos, tales como:

- Curso de diversidad e inclusión dirigido a todo KIBERNUM.
- Curso de diversidad e inclusión dirigido a un(a) nuevo(a) Kiber, como parte del Onboarding.
- Charlas de concientización para toda la organización.
- Talleres o cursos para gerentes, jefaturas y líderes.
- Talleres o cursos para las áreas de Sales (Comercial) y de Acquisition (Selección).

El detalle del plan de capacitación es parte de las políticas y procesos relacionados con esta, el cual contempla un registro de los participantes.

### 5.3.4. OTRAS ACCIONES

- Realizar ajustes razonables, cuidando las condiciones de infraestructura y espacios de trabajo, donde las personas puedan transitar de manera segura y autónoma, eliminando barreras para lograr la accesibilidad universal, según el protocolo de KIBERNUM.
- Asesorar y guiar a las personas con discapacidad para obtener su credencial de discapacidad.
- Otorgar igualdad de oportunidades para acceder a capacitaciones que aporten a su desarrollo profesional.
- Mantener alianzas con organizaciones que promueven la inclusión laboral.
- Generar una mesa de trabajo conformada por los(as) Kibers con el fin de activar acciones en favor de la inclusión.

- Contar con un(a) Gestor(a) de Inclusión Laboral para apoyar el desarrollo de una cultura inclusiva.
- Comunicación de hitos, efemérides y temáticas de concientización.

## 5.4. EQUIDAD DE GÉNERO

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. El generar cambios en torno a la equidad de género permite generar un país más sostenible, justo e inclusivo.

### ACCIONES REALIZADAS

- Mantenemos nuestra alianza y voluntariado con Techovation Girls Chile, iniciativa que incentiva la tecnología en las niñas y de esta manera aumentar la cantidad de mujeres que estudian carreras STEM.
- Hemos realizado un Programa Trainee para empoderar a mujeres que han tenido una reconversión laboral (reskilling), proporcionándoles las habilidades, la experiencia y la orientación necesarias para insertarse en el rubro IT.
- Certificación de mentoras: entrenamos y certificamos a mujeres en cargos de liderazgo, para posteriormente mentorear a mujeres con potencial de liderazgo.
- Programa de Mentoring Femenino: proporciona a las mujeres con potencial de liderazgo las herramientas y la confianza necesarias para alcanzar sus metas profesionales y asumir roles de liderazgo.
- Hemos establecido bandas salariales que permiten tener una referencia clara para la toma de decisiones de aumento de rentas y/o nuevas contrataciones.
- Participamos como empresa mentee en las mentorías organizadas por AmCham.
- Comunicamos hitos, efemérides y temáticas de concientización.

### ACCIONES ESTABLECIDAS

- 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) u otra que nos permita monitorear las brechas de género.

- 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.
- Promover un liderazgo inclusivo con perspectiva de género.
- Conformar una mesa de trabajo para impulsar las iniciativas de género.
- 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) Kibers respecto de los distintos tópicos o temas que nos aquejan como sociedad y que van en directa relación con nuestra convivencia como organización.
- Velar por la salud mental de nuestros(as) Kibers y en paralelo, promover la búsqueda de conciliar la vida personal, laboral y familiar para avanzar en corresponsabilidad, se buscará establecer espacios de descanso en la jornada laboral (ejemplo: 1 hora diaria sin reunión).
- Disponibilizar y difundir los beneficios que destaquen por su flexibilidad y corresponsabilidad.

## 5.5. LGBTI+

En KIBERNUM valoramos el talento y las habilidades por las que se destaca cada persona y estamos en contra de cualquier tipo de discriminación.

### ACCIONES REALIZADAS

- Somos parte de Pride Connection para aprender de especialistas en la materia.
- Hemos participado en la radiografía Pride Connection, un diagnóstico que permite conocer el nivel de madurez de la inclusión LGBTI+ en las empresas.
- Hemos participado como empresa mentee en las mentorías organizadas por Pride Connection.
- Hemos realizado charlas y talleres de concientización.
- Iniciamos la construcción de protocolos que resguarden a la comunidad.
- Conformación de mesa de trabajo para impulsar las iniciativas de la comunidad.
- Comunicamos hitos, efemérides y temáticas de concientización.

### ACCIONES ESTABLECIDAS

- Mantener alianzas con organizaciones que promuevan buenas prácticas para la comunidad.
- Generar una mesa de trabajo conformada por los(as) Kibers con el fin de activar acciones en favor de la comunidad.
- Ejecutar entrenamientos y programas de concientización para prevenir y evitar la discriminación hacia la comunidad.
- Comunicar hitos y efemérides con las que se identifique la comunidad.

## 5.6. DIVERSIDAD GENERACIONAL

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.

### ACCIONES ESTABLECIDAS

- Mantener informado y comunicados los diferentes beneficios existentes de acuerdo a la edad de nuestros(as) Kibers). 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.

## 6. NUESTROS COMPROMISOS CON LAS DIMENSIONES COMUNICACIONALES

### 6.1. MULTICULTURALIDAD

En KIBERNUM, hay una gran diversidad de culturas y 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.

### ACCIONES ESTABLECIDAS

- Asegurar la bienvenida a todos los y las Kibers 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.

## 7. DENUNCIA

En KIBERNUM estamos en contra de cualquier tipo de discriminación, acoso u otra situación que vulnere la dignidad de las personas. Con el fin de resguardar ambientes seguros y de respeto contamos con un Código de Ética y procedimiento de denuncia donde nos comprometemos a acoger, investigar y resguardar la confidencialidad de cada persona que realice una denuncia.

Todos(as) los(as) Kibers, proveedores, partners y clientes de KIBERNUM pueden hacer uso del canal de denuncia “Línea Ética”:

- Escribiendo al correo electrónico: [lineaetica@kibernum.com](mailto:lineaetica@kibernum.com).
- Contactándose personalmente en el Comité de Ética.
- En el supuesto que la denuncia se refiera a algún miembro del Comité de Ética, el o la denunciante podrá reportarlo directamente al Gerente General de KIBERNUM o Vicepresidencia Ejecutiva de KIBERNUM.

## 8. POLÍTICAS/PROCESOS RELACIONADOS

- Código de Ética
- Declaración de principios
- Política de Contrataciones
- Política de Comunicaciones Internas
- Proceso de Contrato de Trabajo
- Proceso de Denuncia
- Protocolo de ajustes razonables
- Plan de capacitación de Diversidad &Inclusión

## 9. GLOSARIO

### 9.1. PERSONA CON 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.

**Ajustes Razonables:** En base a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (PcD) las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

**Diseño Universal:** La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

**Accesibilidad Universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos 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

**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.

## 9.2. 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.

## 9.3. 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 (1926-1945):** 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.

**Baby Boomers (1946-1964):** Se caracterizan por haber crecido en una época de prosperidad económica y estabilidad política, después de la Segunda Guerra Mundial. Son conocidos por su énfasis en el trabajo duro y la estabilidad, y por su respeto hacia la autoridad y las normas establecidas.

**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 (1981-1996):** La generación Y o del Milenio es una generación relativamente joven, 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 (1997-2012):** 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.

## 9.4. LGBTI+

**Sexo biológico:** Corresponde al sexo con el que se nació, determinado por cromosomas, genitales, hormonas y gónadas. Puede ser femenino (cromosomas XX, ovarios, genitales femeninos, etc.), masculino (cromosomas XY, testículos, genitales masculinos, etc.), o intersexual (mezcla de cromosomas, genitales o similares).

**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?".

**Expresión de género:** Se refiere a la forma en la que una persona usa su apariencia, señas y otros gestos personales para comunicar su género. Algunos rasgos que contribuyen a la expresión de género son la ropa, los accesorios, el estilo de pelo, el maquillaje o la manera de caminar y hablar. Además, el nombre, el pronombre o el título que usa una persona para referirse a sí misma puede considerarse parte de la expresión de género.

**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:** Persona que experimenta poca o ninguna atracción sexual hacia otra persona y/o ningún deseo de contacto sexual
- **Demisexual:** Solo experimentan atracción sexual con aquellas personas con las que previamente han formado una relación emocional fuerte.
- **Grisexual:** Persona que siente atracción sexual hacia otra en determinadas y muy selectivas circunstancias.
- **Queer:** Describe una identidad de género y sexual diferente a la heterosexual y cisgénero. Por lo general hace referencia a personas no binarias.

## 9.5. 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.

## CONTROL DE VERSIONES

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	AUTOR	REVISOR	APROBADOR
14-12-2021	1.0	Creación del Documento	Fundación RONDA	Mesas Aktiva	Marcelo Solari
12-09-2022	1.1	Actualización de la política para el año 2022	Manuel Mena	Valeska Zapata Paula Casarejos	Marcelo Solari
25-01-2024	1.2	Actualización de la política y cambio de nombre.	Manuel Mena Valeska Zapata	Gabriela Albarrán	Paula Casarejos