

Política de
**Diversidad,
Equidad e
Inclusión**



Contenido

1. Introducción	2
2. Objetivo	2
3. Alcance.....	2
4. Responsables.....	2
5. Política	3
5.1. Diversidad, Equidad e Inclusión	3
5.2. Principios de Conducta	3
5.3. Grupos de interés.....	4
5.4. Compromisos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	4
5.4.1. Reclutamiento y Selección	4
5.4.2. Capacitación.....	4
5.4.3. Compensaciones y Beneficios	5
5.4.4. Comunicaciones	5
6. Cumplimiento de la política DEI.....	5
7. Definiciones	6
8. Anexos.....	7
Anexo 1	7
Anexo 2	8

1. Introducción

En línea con nuestro propósito, en Aurys SPA incluyendo todas sus filiales y subsidiarias (en adelante Aurys) buscamos contribuir al desarrollo del país y nuestra región, creemos que una sociedad diversa e inclusiva permite que todas las personas aporten y contribuyan desde sus capacidades y potencialidades. En particular, estamos convencidos de que contar con equipos de trabajo diversos y líderes que fomenten la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), impulsa la innovación y nos permite entender mejor a nuestros clientes, atendiendo y entregando soluciones personalizadas a sus necesidades.

Adicionalmente, un ambiente inclusivo atrae y retiene mejor todos los tipos de talento. Somos conscientes que el aporte que genera cada persona desde su rol contribuye al resultado global de Aurys, por lo que nos aseguramos de brindar el ambiente laboral propicio para que todos puedan desplegar su máximo potencial y contribuir al desarrollo personal y laboral de cada uno.

2. Objetivo

La política presente tiene por objetivo plantear los lineamientos correspondientes para la promoción de un ambiente laboral inclusivo; por medio de ésta, se busca asegurar la igualdad de oportunidades para los integrantes de Aurys, así como también un trato justo y respetuoso.

3. Alcance

Esta política aplica para todas las personas que trabajan en Aurys, en todos los países donde entregue servicios, así como también a cualquier persona que establezca un vínculo laboral con Aurys, sin distinciones sociodemográficas o jerárquicas.

Además, se valorará a aquellos proveedores que se adhieran a políticas y acciones de no discriminación y valoración de la diversidad.

Esta política permea todos nuestros procesos internos, como lo son nuestros procesos de reclutamiento y selección, asignación de trabajadores a proyectos, y procesos de evaluación de desempeño, entre otros; en los cuales se tendrá un trato respetuoso e inclusivo con todas las personas.

4. Responsables

Es responsabilidad de Aurys entregar los conocimientos, herramientas y condiciones necesarias que permitan el desarrollo adecuado de equipos de trabajo diversos e inclusivos.

Es responsabilidad del Senior Team (socios y asociados), Gerentes de Proyecto, Consultores Senior y Área de Personas y Talento de la compañía contribuir en la formación de un ambiente inclusivo y de respeto en sus equipos y nuestros clientes, potenciando la diversidad e inclusión de éstos.

Es responsabilidad del Senior Team promover y resguardar una visión de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en Aurys, proporcionando los recursos apropiados que habiliten esta política.

Si bien el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y el equipo de Personas y Talento tienen la responsabilidad de dar a conocer e implementar esta política, además de promover su revisión y cumplimiento de forma periódica, es responsabilidad de todas las personas quienes componen Aurys el velar por aplicar una perspectiva inclusiva, donde prime toda interacción libre de discriminación.

5. Política

5.1. Diversidad, Equidad e Inclusión

En Aurys entendemos la Diversidad como uno de nuestros activos, formando parte de nuestra propuesta de valor, por lo que valoramos y cultivamos equipos de trabajo diversos conformados por personas en situación de discapacidad, distintas formas de pensar, origen, etnias, costumbres, edad, culturas, creencias religiosas, orientación sexual e identidad de género. Entendemos que, al incentivar la diversidad en nuestros equipos, estamos contribuyendo a potenciar la creatividad e innovación en todo lo que hacemos y a formar una mejor sociedad.

Por otra parte, comprendemos que para poder cultivar y potenciar las fortalezas de nuestras diferencias, no basta con tener equipos diversos, sino que debemos lograr que cada una de las personas que integran Aurys, se sientan incluidas y representadas. Por esto, fomentamos los espacios de trabajos inclusivos, nos preocupamos de promover la inclusión, gestionando e integrando las diferencias individuales de todas las personas que componen nuestros equipos, con el objetivo de promover la diversidad de talentos, experiencias e identidades, posibilitando que cada persona se sienta única, pero al mismo tiempo, identificada como parte de Aurys.

De igual forma promovemos la equidad, empleando prácticas enfocadas a abordar las necesidades individuales de quienes componen la compañía, con el objetivo de potenciar el bienestar general de nuestro equipo.

5.2. Principios de Conducta

Los principios generales de conducta que deben guiar el trabajo y actuar en Aurys son:

- Promover el respeto y la dignidad de las personas: Aurys tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de todas las personas, favoreciendo la aceptación y el trato respetuoso al interior de nuestros equipos. En Aurys se prohíben expresamente actos de discriminación, maltrato, acoso o intimidación (física o verbal), por raza, género, sexo, embarazo, estado civil, origen étnico o social, color, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, conciencia, creencia, cultura, idioma, lugar de nacimiento o expresión de género. (Para más información referirse al Código de Ética).
- Favorecer el desarrollo por mérito propio: Aurys se compromete a promover prácticas u políticas de reclutamiento y selección, desarrollo, capacitación y compensaciones que se ajusten exclusivamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, evitando cualquier sesgo discriminatorio o inequidad de oportunidades.
- Tratar la información de forma confidencial: Se asegurarán los más altos estándares de confidencialidad respecto a cualquier información sobre la vida privada de las personas que conforman Aurys. Por ejemplo: Religión, edad, identidad de género, dirección particular, otros.

5.3. Grupos de interés

Aurys reconoce el valor de la diversidad y su contribución al éxito de la compañía. Por ello, vela por la inclusión de las personas que actual o históricamente han tenido baja visibilidad, participación o inadecuada inserción en el mercado laboral formal, o bien han sido objeto directo de discriminación, violencia o acoso. De esta manera, esta política pretende responder a las necesidades de los distintos pilares de la diversidad tales como: Personas en situación de discapacidad, mujeres, adultos mayores, comunidad LGBTQ+, interculturalidad, asociada a los distintos orígenes ya sea de nacionalidad o étnicos como también a las distintas creencias religiosas; con regímenes que restringen ciertos alimentos y otras prácticas de acuerdo con su origen.

En vista de las dificultades que enfrentan ciertos grupos para acceder al mercado laboral y desarrollar sus habilidades y competencias, Aurys llevará proactivamente a cabo iniciativas concretas y controlables para disminuir y/o prevenir la ocurrencia de estas situaciones.

Estas iniciativas deberán ser propuestas y promovidas por el Comité de DEI, y aprobadas tanto por el Senior Team como por los mismos grupos de inclusión a las que apunten las iniciativas, pudiendo existir una priorización de ciertos grupos a los que apalancar con dichas iniciativas, que también será definida y revisada por el Comité cuando corresponda.

También será responsabilidad del Comité hacerles difusión, seguimiento y control, y capturar los aprendizajes a la implementación de dichas iniciativas, para aplicar dichos conocimientos en futuras iniciativas a desarrollar.

5.4. Compromisos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

En Aurys, todas las decisiones de gestión de personas se tomarán considerando los méritos, talentos, formación y competencias que se requieran para desempeñarse en la posición. En ningún caso serán consideradas otras variables que no estén vinculadas a las competencias y requerimientos técnicos de la posición. Adicionalmente, se busca aplicar una perspectiva inclusiva en todo nuestro quehacer organizacional, lo que se ve reflejado en nuestros valores institucionales. Por ello, Aurys pone al centro a las personas y se compromete con lo siguiente:

5.4.1. Reclutamiento y Selección

Aurys se compromete a velar por el desarrollo de procesos de selección y reclutamiento libres de sesgos y en igualdad de oportunidades para todas las personas. El proceso, se basa en elementos objetivos y equitativos considerando únicamente las competencias, desempeño y formación de cada candidato bajo el requerimiento del cargo al cual postula.

Adicionalmente, los procesos de reclutamiento la promoción de la diversidad, utilizarán lenguaje no discriminatorio, que describe únicamente las habilidades y competencias requeridas según el cargo.

5.4.2. Capacitación

Esta Política será dada a conocer a través de inducciones a todos sus colaboradores que formen parte del equipo de Aurys, para que todos estén en conocimiento de sus principios y se refuerce la importancia de su cumplimiento.

Complementariamente, se realizarán capacitaciones a los líderes de Aurys en temáticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y se desarrollarán instancias que garanticen la visibilidad, conocimiento y generación de afinidad de todas las personas colaboradoras de Aurys acerca de las dificultades que pueden obstruir la adecuada inserción y desempeño laboral de dichas personas o grupos.

5.4.3. Compensaciones

En Aurys se ha definido, para los cargos de Consultoría, un modelo de compensaciones que considera una metodología y lineamientos para la definición salarial y bonificación anual de desempeño, garantizando así una escala salarial que se aplica de forma igualitaria para todos los trabajadores. No se realizará distinción, ni ningún tipo de discriminación por características sociodemográficas, culturales, raciales, entre otros, buscando la igualdad salarial y la no discriminación bajo ninguna característica fuera del mérito, competencias, desempeño y experiencia requerida para cada nivel.

5.4.4. Comunicaciones

Aurys se compromete a utilizar un lenguaje neutro en toda su comunicación interna y externa, y a adoptar una postura de no discriminación, promoviendo una cultura de respeto y equidad, en donde se fomente un ambiente libre de prejuicios y exclusiones. Así mismo, Aurys se compromete a velar por la representación de la diversidad en elementos visuales que sean de difusión interna y externa.

6. Cumplimiento de la política DEI

Aurys ha establecido un Comité Diversidad, Equidad e Inclusión para dar cumplimiento a la política de DEI, compuesto por:

- El / la representante del área de Personas y Talento designado.
- Colaboradores (de todos los niveles) que velarán por promover la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dentro de Aurys. El número de colaboradores será de un máximo de cinco (5), el cual podrá ser modificado en caso de ser requerido, previa aprobación del Senior Team.

La composición del Comité se presentará a Aurys en el mes de marzo de cada año y la duración esperada de la participación de los puestos voluntarios es de 12 meses.

La participación de Personas y Talento es requerida dada la naturaleza e importancia de esta temática. La participación de los consultores es voluntaria y por auto postulación. El Anexo 2 de esta política detalla los participantes del Comité de cada año.

El Comité Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) estará encargado de: i) velar por la correcta y oportuna aplicación de esta política y sugerir cambios necesarios; ii) la elaboración, difusión, promoción y seguimiento del plan de acción del año que habilita la política; iii) promover la inclusión de nuevos colaboradores a Comité (en los meses precediendo el inicio oficial en marzo).

En el caso de posible ocurrencia de incumplimientos de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, en el Anexo 1 se detalla el procedimiento para denunciar la situación y el proceso de resolución y respuesta.

7. Definiciones

- **Adulto Mayor:** Toda persona mayor de 60 años.
- **Comunidad LGBTQ+:** Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y con orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales diversas.
- **Diversidad:** Presencia de personas con diferentes características físicas, sociales y personales en un grupo u organización. Estas características son, entre otras, raza, etnia, edad, sexo, identidad sexual, religión, capacidad física y mental, idioma, ingresos y formación.
- **Equidad:** La equidad significa justicia e imparcialidad, sobre la base de que existen prejuicios y obstáculos para muchos que no existen para otros. Por lo tanto, la Equidad consiste en entregar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones con el fin de potenciar la igualdad de oportunidades y condiciones.
- **Etnia:** Grupo de personas que tienen una ascendencia común y comparten una serie de rasgos culturales como religión, idioma, arte o festividades.
- **Identidad de género:** Es la pertenencia e identificación individual y profunda que una persona siente y se expresa con un género u otro.
- **Inclusión:** Conjunto de acciones que fomentan la incorporación de personas diversas y a brindarles las condiciones para su óptimo desempeño.
- **Persona en situación de discapacidad:** Todas aquellas personas que tengan dificultades físicas, intelectuales, auditivas, visuales y psicosociales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras podrían impedir su participación plena y efectiva en la sociedad.
- **Religión o creencia:** Grupo de personas que comparten un sistema cultural de comportamientos, prácticas, ritos y ética, profundamente relacionados con cuestiones existenciales
- **Senior Team:** Socios y Asociados de Aurys

8. Anexos

Anexo 1

Procedimiento ante una posible falta a la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

Con el objetivo de respaldar el cumplimiento de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Aurys, cuando exista una sospecha fundada o certeza de la ocurrencia de algún hecho que reporte serias controversias o vayan en contra de los aspectos establecidos en esta política, estos deben ser reportados bajo los canales que se detallarán más adelante.

Todos adquirimos el compromiso y responsabilidad de reportar posibles irregularidades que pudieran estar incurriendo a alguna persona de la organización, independiente de su cargo, responsabilidad o función. Estas denuncias serán realizadas en un entorno de confidencialidad y anonimato y en un marco de confianza y sin temor a represalias.

Igualmente, y en coherencia con nuestro principio de respeto a las personas, no serán toleradas denuncias falsas o malintencionadas, por lo que invitamos a todos a hacer un transparente y responsable uso de estos espacios de comunicación.

Canal formal para levantar una situación de posible incumplimiento

En Aurys se ha determinado como canal formal para levantar alguna situación que represente una desviación a las políticas y protocolos definidos a la Gerencia del área de Personas y Talento. El procedimiento ante el surgimiento de una posible denuncia se ha determinado en 4 fases:

1. **Identificación de una situación:** Cuando un colaborador decide levantar una situación, la cual será tratada por la Gerencia de Personas y Talento de manera **confidencial**, resguardando los nombres de las personas involucradas.
2. **Evaluación:** Luego se procederá a **levantar información** sobre la situación señalada y así obtener una visión más global y antecedentes completos de todos los involucrados de manera directa e indirecta. Posteriormente, con la información obtenida, la Gerencia de Personas y Talento recomendará las acciones a realizar bajo la situación descrita, y se escalará al Senior Team, para su aprobación. Dichas recomendaciones variarían según cada situación en particular, las cuales pueden ir desde fortalecimiento de capacitación, ajustes en procesos internos, arbitraje interno, facilitación, mediación, negociación, aplicación de sanciones de acuerdo al reglamento interno, o inclusive la asesoría y apoyo legal externo.
3. **Asesoría:** Es importante tener presente que todas las situaciones serán analizadas en términos de los aspectos legales que rigen en el país que ocurra la situación y en caso de estimarse necesario, se podría acudir a la **asesoría** de abogados para llevar de mejor manera el proceso. Es importante señalar que, ante cualquier incumplimiento de la ley, esta opción no será una recomendación, sino una obligación por parte de la empresa.
4. **Respuesta y Seguimiento:** Una respuesta **oportuna y de mutuo acuerdo** es fundamental para asegurar la mitigación del daño, así también como establecer mecanismos y evaluación en el tiempo para asegurar un cierre efectivo, por lo que la Gerencia de Personas y Talento se encargará de monitorear e ir dando seguimiento de las situaciones levantadas.

Cabe destacar que, ante cualquier duda, siempre se recomienda informar a la Gerencia de Personas y Talento, ya sea de manera informal o formal y determinar pasos a seguir en base a la recomendación que surgirá del caso.

Anexo 2

Miembros del Comité de Diversidad Equidad e Inclusión Aurys

1. Fernanda Celedón: Gerente Personas y Talento
2. Renata Rallo: Gestora de Personas y Talento
3. Alejandra Nuñez: Gerente de Proyectos
4. Vanessa Ramos: Gerente de Proyectos
5. Rosario Veas: Consultora Senior
6. José Miguel Infante: Consultor



AURYS
CONSULTING