

# Política de Diversidad e Inclusión

Asesoría y servicios Kyklos SpA – Kyklos EST SpA

Kyklos es una empresa B<sup>1</sup> que impulsa la cultura ambiental y la economía circular en organizaciones, colegios, empresas, municipios y comunidades. En línea con nuestro propósito, nuestras acciones apuntan a generar bienestar en las personas, respetando y valorando a cada una de ellas.

La Política de Diversidad e Inclusión - en adelante “la Política” - es una manifestación del modelo de gestión sostenible que hemos desarrollado y del trabajo que se ha realizado, y que pretendemos continuar potenciando, en materia de inclusión.

Para elaborar la Política se tomó en consideración:

- las opiniones vertidas por todos nuestros colaboradores en el contexto de un proceso participativo para la elaboración de Código Kyklense y que tuvo como objetivo elegir los temas éticos más relevantes de la empresa, fijar sus definiciones, alcances y límites;
- guías e informes de organismos internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo – OIT -, la Organización de las Naciones Unidas – ONU – y la International Disability Alliance – IDA-; y,
- la normativa pertinente.

## Marco legal y orientativo

En Kyklos estamos comprometidos con cumplir todas las exigencias legales relativas a diversidad e inclusión, las cuales se desprenden de diversos cuerpos normativos nacionales e internacionales, tales como:

- Carta Internacional de Derechos Humanos, conformada por la Declaración Universal, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – ICESCR- y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos – CCPR-, especialmente los derechos relativos a la no discriminación, a la igualdad entre hombres y mujeres, y a condiciones de trabajo justas y favorables.

---

<sup>1</sup> Este tipo de empresa forma parte del Sistema B, una organización sin fines de lucro que busca construir una nueva economía en que el éxito y los beneficios financieros trabajen por construir una economía más justa, equitativa y regenerativa para las personas y el planeta. (¿Qué es Sistema B?, s.f.)

- Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Ley 20.609 de 2012, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley 20.422 de 2010. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley 21.015 de 2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- Ley 21.275 de 2020. Modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.
- Ley 21.545 de 2023. Establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con trastornos del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.

Además, permanentemente estamos haciendo nuestros mejores esfuerzos para ir más allá de los requerimientos regulatorios, recogiendo recomendaciones de distintos organismos en esta materia, tales como las contenidas en *“La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos”*, de la ONU, y en *“The 2030 Agenda. The inclusion of persons with disabilities. Comprehensive Guide”*, de la IDA.

## Objetivos de la Política

Como Kyklenses, nos interesa que la implementación de esta Política permita:

- Fomentar una cultura inclusiva dentro de Kyklos, no solo respetando las diferencias de las personas, sino promoviendo también la creación de equipos diversos, con especial foco en el respeto y dignidad.

- Promover un ambiente de trabajo seguro, saludable y decente<sup>2</sup>, donde todos quienes integran Kyklos puedan desarrollar su potencial y capacidades.
- Incentivar una economía justa e inclusiva mediante acciones que busquen impactar positivamente en la sociedad.

## Alcance

Los grupos objetivos de la Política son aquellos que tienen relación con los criterios de exclusión que establece la ley 20.609 en su artículo 2: “cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

## Grupos de interés

Como empresa B, Kyklos pretende impactar positivamente en su entorno. Por esta razón, apuntamos a trabajar para que la cultura inclusiva influya en los siguientes grupos de interés: colaboradores, accionistas, directores, proveedores, comunidades, clientes y partners colaborativos.

## Responsabilidades

La Mesa de Bienestar en conjunto con las gerencias serán responsables de difundir esta Política a los colaboradores y los otros grupos de interés, junto con resguardar su cumplimiento. Y será deber de cada kyklense el internalizar, cumplir y hacer valer los compromisos que aquí se detallan.

## Compromisos

Como Kyklenses, al implementar esta Política nos comprometemos a:

---

<sup>2</sup> El trabajo decente “significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres” (OIT, s.f.)

1. Respetar los **derechos humanos**, generando vínculos que nos permitan hacer vida a nuestro propósito: movilizar junto a las personas una vida en armonía con el entorno.
2. Asegurar que exista una **igualdad de oportunidades** en todas las instancias de participación que se desarrollen en la empresa, sin incurrir en conductas de discriminación arbitraria.
3. Ir más allá: permanentemente evaluar las **recomendaciones de organismos relacionados con la inclusión**, ya sean nacionales o internacionales, con el fin de incorporarlas en nuestro trabajo.
4. Realizar capacitaciones y talleres para **promover conductas inclusivas** y que valoren la diversidad dentro de Kyklos, en las organizaciones y con las comunidades con las que trabajamos. Siempre recordando el derecho a trabajar en un ambiente inclusivo, justo, seguro y saludable.
5. Privilegiar el **trabajo con partners y clientes comprometidos** con la inclusión y en el caso que aún no lo sean, acompañarlos en su transición.
6. **Medir y reportar los impactos** sociales de Kyklos, considerando los relativos a la diversidad.
7. **Evaluar la inclusión y la seguridad en nuestra encuesta de clima laboral**, para ver qué mejorar, fortalecer y cambiar.
8. **Mantener activo el canal de comunicación** con la Mesa de Bienestar para recibir sugerencias, solicitudes, dudas y/o denuncias:
  - o Vía teléfono o Whatsapp con la Coordinadora de inclusión, Soledad Alonso: +56994796787
  - o De manera anónima, mediante este [formulario](#).

En caso de denuncia, resolverlas oportunamente, teniendo en mente los siguientes principios:

- o Dar solución efectiva
- o Frenar el daño
- o Reparar el daño
- o Mitigar el daño



## Referencias

Organización internacional del Trabajo (s.f.). *Trabajo decente*. Extraído de:

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Sistema B (s.f.). *¿Qué es Sistema B?*. Extraído de:

[https://www.sistemab.org/?gclid=Cj0KCOiApKagBhC1ARIsAFc7Mc7aZSHU84Y8hguTLWbCeRdpbPjC7kZXGsZAF5uoPqDrLlvG5QY752waAwHEALw\\_wcB](https://www.sistemab.org/?gclid=Cj0KCOiApKagBhC1ARIsAFc7Mc7aZSHU84Y8hguTLWbCeRdpbPjC7kZXGsZAF5uoPqDrLlvG5QY752waAwHEALw_wcB)

## Recursos

1. “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos” de la Organización de las Naciones Unidas. Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf)
2. “The 2030 Agenda. The inclusion of persons with disabilities. Comprehensive Guide”, de International Disability Alliance. Disponible en: [https://www.cbm.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/2030\\_Agenda\\_Comprehensive\\_Guide\\_for\\_persons\\_with\\_disabilities.pdf](https://www.cbm.org/fileadmin/user_upload/Publications/2030_Agenda_Comprehensive_Guide_for_persons_with_disabilities.pdf)
3. “Social responsibility. Discovering ISO 26000”, de International Organization for Standardization. Disponible en: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:pub:PUB100258>
4. “La carta internacional de Derechos Humanos”, de ONU Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>
5. “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamental en el trabajo y su seguimiento”, de la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20de%20la%20OIT.nuestras%20vidas%20en%20el%20plano>
6. La normativa nacional y las convenciones sobre los derechos de las mujeres y las personas con discapacidad, se pueden encontrar en: [www.bcn.cl/leychile/](http://www.bcn.cl/leychile/)