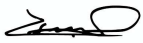
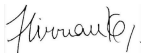


POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Fundación Chile

AÑO 2025
Versión 2

Elaborado Por	Revisado Por	Aprobado Por
AHA Inclusión	 Lorena Véliz Fuentes – Jefa de Remuneraciones y Beneficios  Isabel Lillo Zeiss – Subgerente Personas y Administración  Francoise Tirreau Glasinovic – Gerenta Desarrollo Estratégico y Personas	 Comité DEI Hernán Araneda Díaz – Gerente General FCh

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
CODIGO	Versión: 2	Fecha: 01-10-2025	Página 2 de 8

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
1.1	Objetivo	3
1.2	Alcance	3
1.3	Principios	3
1.3.1	Diversidad	3
1.3.2	Equidad	4
1.3.3	Inclusión	4
2	GRUPOS OBJETIVOS	4
2.1	Personas con Discapacidad (PcD) o Personas en Situación de Discapacidad (PeSD):	4
2.2	Género	5
2.3	Intergeneracionalidad	5
2.4	Interculturalidad	5
2.5	Personas LGBTI+	5
3	DECLARACIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	6
4	Responsabilidades y gobernanza	7
5	CONTACTO	7
6	MARCO DE REFERENCIA	8
6.1	Normativo	8
6.2	Organizacional de Fundación Chile	8

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN		
CODIGO	Versión: 2	Fecha: 01-10-2025	Página 3 de 8

1 INTRODUCCIÓN

Ser una sociedad diversa, equitativa e inclusiva contribuye al desarrollo de todas las personas, al permitir el enriquecimiento mutuo de diversas perspectivas y miradas.

Es por ello que, en nuestro rol social, público-privado, impulsamos la valoración por la diversidad de todas las personas, promoviendo una cultura organizacional equitativa e inclusiva, en acceso a oportunidades y participación, mediante esta **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión**, con el propósito final de contribuir a disminuir brechas y de potenciar la transformación de nuestro país, sin discriminación.

De esta forma, la inclusión de todas las personas que se relacionan con Fundación Chile, tanto interna, como externamente, es plasmada en objetivos y planes de trabajo transversales de nuestra organización, que involucran el trabajo desde un liderazgo activo y colaborativo, un compromiso en el día a día a través de nuestras acciones y un involucramiento con los grupos de interés con los que nos relacionamos.

Invitamos a quienes son parte de Fundación Chile a leer, comprender y vivir esta política, que establece los cimientos de nuestros compromisos hacia el desarrollo sostenible e inclusivo.

1.1 Objetivo

Establecer lineamientos y responsabilidades que fomenten acciones y procesos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), a distintos niveles de la organización y del entorno, permitiendo transformar la cultura a ambientes libres de discriminación y valoración por la diversidad, con el sello propio de cada persona trabajadora.

1.2 Alcance

El alcance de esta Política de Diversidad e Inclusión comprende a todas las personas trabajadoras de Fundación Chile y empresas subcontratistas.

1.3 Principios

La gestión de la diversidad e inclusión será guiada bajo el marco de tres pilares fundamentales: Diversidad, Equidad e Inclusión. En este marco, comprenderemos cada uno de ellos y su aporte para la cultura organizacional de Fundación Chile, de la siguiente manera:

1.3.1 Diversidad

Diversidad es **reconocer** la variedad de características inherentes o adquiridas que tenemos las personas. En ese sentido, es fundamental recalcar que todas las personas somos diversas y que en Fundación Chile valoramos estas diversidades, pues todas estas características nos distinguen como personas, y esas distinciones, nutren nuestros contextos.

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
CODIGO	Versión: 2	Fecha: 01-10-2025	Página 4 de 8

Algunas de las características presentes son, entre otras: nacionalidad, género, discapacidad, edades, situación económica, opinión política, religión, apariencia, estado civil, filiación, sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexoafectiva.

1.3.2 Equidad

Equidad es **asegurar el trato justo** para las personas, proponiendo acceso a oportunidades, evidenciando y haciéndonos cargo de las posibles brechas históricas que puedan existir en grupos de diversidad. Para Fundación Chile, no es suficiente con no cometer actos discriminatorios, sino que, desde nuestro rol social, esperamos que quienes ejerzan roles de liderazgo tengan actitudes que establezcan un trato justo.

1.3.3 Inclusión

La Inclusión **valorar la diversidad**, por tanto, es una oportunidad para que Fundación Chile active la participación laboral de todas las personas, tomando en cuenta y construyendo desde las diferencias y similitudes.

2 GRUPOS OBJETIVOS

Si bien esta Política establece lineamientos y directrices aplicable a todos los grupos de diversidad, en el corto plazo trabajaremos con grupos foco, que nos permitirán establecer avances concretos en los espacios definidos como prioritarios:

2.1 **Personas con Discapacidad (PcD) o Personas en Situación de Discapacidad (PeSD):**

Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, 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 las demás. (Art. 5 Ley 20.422 *Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*).

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las PcD, se establecerán medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso. (Art. 8, Ley 20.422).

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN		
CODIGO	Versión: 2	Fecha: 01-10-2025	Página 5 de 8

2.2 Género

Es un constructo social que divide roles entre hombres y mujeres, según lo que se considera apropiado y valorado por cada sexo. Estas diferencias no son negativas en sí mismas, pero son dañinas cuando generan expectativas de género que deben cumplirse como requisito para encajar en la sociedad y que su incumplimiento conlleva marginaciones y/o discriminaciones.

En el marco de esta Política, buscaremos la incorporación de la perspectiva de género, como metodología que evalúa las implicaciones para mujeres, hombres y disidencias sexo genéricas de cualquier acción planificada, incluyendo: leyes, políticas o programas en todos los ámbitos y niveles. Su objetivo es integrar las experiencias y preocupaciones de todos los géneros, en la elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, garantizando que hombres, mujeres y disidencias sexo genéricas se beneficien por igual y evitando la perpetuación de desigualdades.

2.3 Intergeneracionalidad

Relación entre personas de distintas generaciones etarias, fomentando el intercambio de experiencias y participación. El objetivo es eliminar barreras discriminatorias contra las personas por razón de su edad.

2.4 Interculturalidad

Es la relación e interacción positiva de personas de distintas culturas, donde hay "presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo" (Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales. UNESCO) incluyendo etnia, nacionalidad y pueblos indígenas**.

2.5 Personas LGBTI+

Sigla que representa a las personas de la diversidad sexogenérica, e incluye a Lesbianas (mujeres atraídas hacia mujeres), Gays (hombres atraídos hacia hombres), Bisexuales (Personas atraídas hacia más de un género), personas Trans (Personas cuya identidad de género es distinta a su sexo registral y/o de nacimiento), personas intersex, y a través del + simboliza espacio para otros colectivos de la comunidad.

Por disidencias o diversidades sexo-genéricas se hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales.

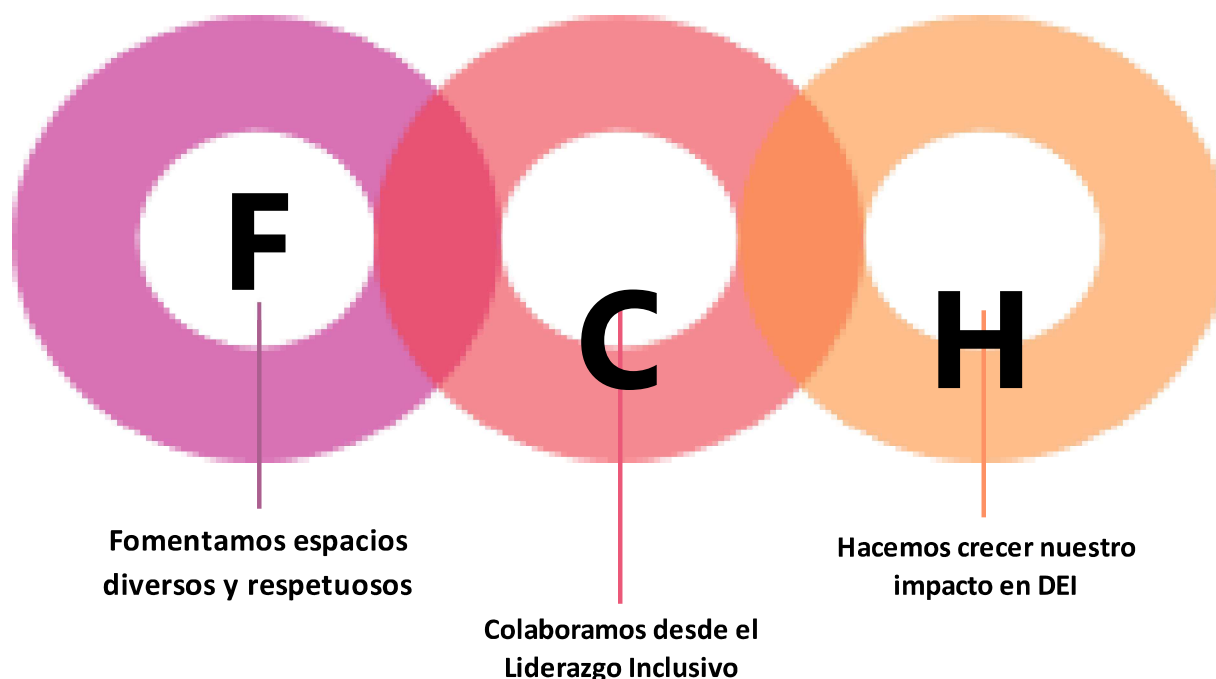
**Entenderemos por pueblos indígenas de Chile, los y las descendientes de las agrupaciones humanas que existen en el territorio nacional desde tiempos pre-colombinos, que conservan manifestaciones étnicas y culturales propias siendo para ellos y ellas la tierra el fundamento principal de su existencia y cultura. El Estado de Chile reconoce como principales pueblos o etnias a: mapuche, Aimara, Rapa Nui, Atacameño, Quechua, Colla, Diaguita, Chango del norte del país, Kawashkar o Alcalufe y Yámana o Yagán de los canales; y Selk'nam.

También, se reconoce al pueblo tribal afrodescendiente chileno, y a su identidad cultural, idioma, tradición histórica, cultura, instituciones y cosmovisión. Se comprende como personas afrodescendientes chilenas al grupo humano que, teniendo nacionalidad chilena en conformidad a la Constitución Política de la República, comparte la misma cultura, historia, costumbre, unidos y unidas por la conciencia de identidad y discurso antropológico, descendientes de la trata transatlántica de esclavos y esclavas africanas traídas al actual territorio nacional entre los S.XVI y XIV y que se autoidentifique como tal.

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN		
CODIGO	Versión: 2	Fecha: 01-10-2025	Página 6 de 8

3 DECLARACIÓN DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN

Nuestras acciones y compromisos estarán enmarcados en el siguiente acrónimo FCh, que es representado por todas las personas trabajadoras.



Lo que se traduce en las siguientes activaciones:

F: Fomentamos espacios diversos y respetuosos

- Velamos por espacios de trabajo seguros para todas las personas, promoviendo comportamientos basados en la empatía y el respeto, que son responsabilidad de todos y todas.
- Otorgamos igualdad de oportunidades a las personas, evidenciando y disminuyendo las brechas, cuando corresponda.
- Nos capacitamos y concientizamos permanentemente.

C: Colaboramos desde el Liderazgo Inclusivo

- Lideramos con el ejemplo, siendo representantes de acciones de DEI, compartiendo experiencias y promoviendo la voz de las demás personas.
- Alzamos la voz si se presencia un acto discriminatorio, otorgando canales de denuncia eficaces y efectivos en el trato de éstos.

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN		
CODIGO	Versión: 2	Fecha: 01-10-2025	Página 7 de 8

- Medimos nuestros sesgos y avanzamos por su eliminación, tanto en nuestros comportamientos como en nuestros procesos.

H: Hacemos crecer nuestro impacto en DEI

- Comunicamos nuestro compromiso, externa e internamente.
- Trabajamos permanentemente para ser referentes de DEI en el país.
- Buscando alianzas que permitan expandir nuestro aprendizaje y potenciar la transformación en otros y otras.

4 RESPONSABILIDADES Y GOBERNANZA

Esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión aplica a todas nuestras acciones y procesos, desde el reclutamiento y selección, compensación y beneficios, desarrollo de carrera, formación, promoción y salidas, hasta en los procesos de relacionamiento de nuestras alianzas estratégicas.

La responsabilidad de implementación de esta política depende de todas las personas de Fundación Chile, en particular de las áreas involucradas en los distintos niveles:

- **Alta Dirección:** Promover y representar esta Política, asegurando los recursos necesarios para su ejecución y monitoreando semestralmente los avances del plan de trabajo y resultados.
- **Gerencia de Desarrollo Estratégico y Personas:** Diseñar e implementar el plan estratégico de trabajo, mediante colaboración interna con las redes de diversidad y con el Comité de DEI y establecer mecanismos de prevención y sanción, cuando corresponda.
- **Comité de DEI:** Establecer y difundir la política actualizada a todas las personas trabajadoras de FCh, realizar el seguimiento al plan de trabajo y generar espacios de co-creación.
- **Personas trabajadoras:** Representar esta Política, valorando las diferencias individuales y creando espacios de respeto y de trato justo.

Para movilizar las acciones de nuestra política, implementaremos el Plan Estratégico de Trabajo DEI cada tres años.

5 CONTACTO

La Diversidad, Equidad e Inclusión depende de todas las personas que son parte de Fundación Chile. Para conversar acerca de nuestra visión, o denunciar algún incumplimiento de esta Política:

- Contacta a Lorena Véliz o Gerencia Desarrollo Estratégico y Personas.
- Canaliza dudas o denuncias en el canal de denuncias <https://fch.eticaenlinea.com>

	POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
CODIGO	Versión: 2	Fecha: 01-10-2025	Página 8 de 8

- Solicita apoyo de tu jefatura directa.

Nuestro canal es un medio seguro y garantiza una investigación sin represalias para quienes denuncian.

6 MARCO DE REFERENCIA

6.1 Normativo

- Ley 19.253 que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la corporación nacional de desarrollo indígena.
- Ley 19.739, que modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.
- Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación arbitraria.
- Código del Trabajo: Artículo 2, que define actos de discriminación.
- Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- Ley 21.120, Reconoce y da protección al derecho a la Identidad de género.
- Ley 21.151 que otorga reconocimiento legal al pueblo tribal afrodescendiente chileno.
- Ley 21.400, Matrimonio Igualitario
- Ley 21.275, que 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 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Decreto 44 aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Ley 21.690 introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.
- Circular N° 3876 sobre prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo – incorpora y precisa instrucciones referidas a la no discriminación de personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexo-genéricas.

6.2 Organizacional de Fundación Chile

- Código de Ética.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Canal de denuncias.
- Declaratoria de Buen Trato.