



**POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
Procesos / Gestión de Personas <b>Fecha:</b> agosto 2024	Gerente Administración y Finanzas <b>Fecha:</b> agosto 2024	Gerente General <b>Fecha:</b> agosto 2024

## 1. OBJETIVO

---

Establecer y determinar la totalidad de acciones que realizaremos como compañía para promover la valoración de la diversidad y la no discriminación.

## 2. ALCANCE

---

Esta política aplica a todos los colaboradores de las distintas unidades de negocio de Grupo Marina, en todos sus niveles jerárquicos, sin distinción de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza o etnia, identidad de género, ideología política, discapacidad o estado civil.

## 3. DEFINICIONES

---

- **Discriminación Arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (Ley 20.609, 2012)
- **Actos discriminatorios:** Son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **Grupos en Situación de Exclusión y/o Discriminación:** Conjunto de personas que presentan brechas de acceso al mercado laboral, las cuales se ven representadas en dificultades de acceso por barreras de tipo físicas, comunicacionales, arquitectónicas, tecnológicas y también por barreras de tipo actitudinal (estereotipos, mitos y prejuicios)
- **Persona en Situación de Discapacidad:** 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. (Ley 20.422, 2010). Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS, 2018).
- **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Ley 21.643, 2024)
- **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. (Ley 20.422, 2010).
- **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. (Ley 20.422, 2010).
- **Personas LGTBI:** Es un concepto que engloba a lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales con acepciones cuantitativas y sociopolíticas. Cuando se habla de “diversidad sexual y de género”, usualmente se hace referencia a quienes no son parte de la norma sexual y/o de género predominante, es decir, quienes no son cisgéneros-heterosexuales. Esta noción es errada

y debemos modificarla, ya que, todas las personas somos parte de la diversidad sexual y de género. Hay cuatro dimensiones fundamentales: sexo biológico, identidad de género, orientación sexual y expresión de género.

- **Mujeres:** Grupo compuesto por personas que presentan características biológicas o genéticas que identifican a un ser vivo como femenino, así como también a personas que se identifican con el género femenino. Su vulnerabilidad está dada por las dificultades históricas a las que se han visto expuestas, que las sitúan en una posición de inequidad respecto a las posibilidades de participar en distintas situaciones de la vida en sociedad, especialmente en el mundo laboral.
- **Personas Migrantes:** Grupo de personas que ha abandonado su país de origen, se puede hablar de una nacionalidad jurídica o administrativa (chileno, ecuatoriano, argentino u otro) o una nacionalidad social, que alude a la pertenencia a un grupo con una fuerte construcción histórico-identificatoria (vasco, gallego).
- **Minorías Étnicas o Raciales:** Grupo de personas que comparten ciertas características biológicas de herencia genética que se presentan con menor frecuencia dentro de una nación. Una etnia también comprende a un grupo humano que comparte una serie de rasgos culturales, como religión, idioma, arte o festividades (Rangel, 2001).
- **Minorías Religiosas:** Grupo de personas que comparten un sistema cultural de comportamientos, prácticas, ritos, cosmovisión y ética, profundamente relacionados con cuestiones existenciales que son minoría dentro de otro contexto, como puede ser un colegio, empresa o nación. Una creencia puede ser de carácter religioso, filosófico e incluso la ausencia de un credo. Generalmente una creencia debe afectar las decisiones que se toman o la forma en que se vive para ser incluida en esta categoría.
- **Personas Mayores:** Se reconoce como adulto mayor a toda persona que ha cumplido los 60 años (OMS) (Ley 19.828, 2002).

#### 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Código del Trabajo (art 2)
- Ley N° 20.609 o Ley Zamudio en Chile
- Política de Reclutamiento y Selección
- Código de Conducta y Ética
- Ley N° 21.643 o Ley Karin.

#### 5. RESPONSABILIDADES

Responsable	Función
Jefaturas de equipos	✓ Cumplir las políticas que se establecen en este documento.
Subgerencia de Personas	✓ Cumplir con la política que se establece en este documento. ✓ Velar por el cumplimiento de la política en toda la planilla de la compañía. ✓ Actualizar esta política cuando sea necesario. ✓ Recibir los casos levantados por el Canal de Personas que se encuadran dentro de la presente declaración de política.
Reclutador Externo	✓ Cumplir con lo convenido en el acuerdo comercial respecto de esta política.
Contraloría	✓ Realizar las investigaciones recibidas a través del canal de denuncias referentes a esta política

## **6. ACTIVIDADES**

---

### **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN APLICADOS EN GRUPO MARINA:**

Grupo Marina reconoce en su Código de Conducta y Ética que la diversidad de géneros, razas, política, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estado civil o cualquier otra índole, enriquece nuestro ambiente laboral. Estas diferencias nos permiten conectarnos mejor con las necesidades e intereses de nuestros clientes.

Por su parte nuestra política de Reclutamiento y Selección declaramos que “toda persona tiene igualdad de oportunidades para participar en los procesos de reclutamiento y selección a cargos vacantes, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para estos y se quiera someter voluntariamente a los procesos de pruebas y entrevistas técnicas”.

La Subgerencia de Personas establece acciones para velar por la diversidad e inclusión de los grupos con características protegidas.

#### **6.1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN – Te elegimos**

Se incorporará a nuestra compañía a toda persona que cumpla con los parámetros establecidos de Reclutamiento y Selección, sin distinción de identidad de género, sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicación, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la Ley. Esta persona deberá aceptar cumplir, respetar y velar lo establecido por nuestro Código Conducta y Ética.

Para lograrlo, nuestro equipo de Personas opera con apego a las normas legales, específicamente en lo que respecta a la relevancia de la idoneidad y capacidad personal de los candidatos como principales criterios en la toma de decisiones.

Lo anterior se ve reflejado en la diversidad de personas que componen nuestra compañía en términos de edad, sexo, nacionalidad, religión, entre otros.

Además, utilizamos diversas fuentes de reclutamiento que nos garantizan llegar a gran cantidad de personas, acercándonos siempre a la “comunidad” donde operamos: colegios, OMIL (Oficinas Municipales de Inserción Laboral), institutos, entre otros.

#### **6.2. DESARROLLO Y MOVILIDAD – Te desafiamos**

Otorgar oportunidades igualitarias a todos nuestros colaboradores, para mantener y aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como también la rentabilidad de la compañía.

Todos pueden crecer en Grupo Marina, lo importante siempre es el mérito. Esta variable se percibe internamente en los resultados de Evaluación de Competencias de cada persona, los que son evaluados por consultoras externas a la empresa. De esta forma, aseguramos consistencia en nuestros procesos, evitando favoritismos y asegurando que todos quienes sean consistentes en sus conocimientos, experiencia y competencias, independiente del rol que desarrollen en nuestra compañía, puedan optar a nuevas y mejores oportunidades laborales.

#### **6.3. CAPACITACIÓN – Te desafiamos**

En Grupo Marina nos propusimos desarrollar las habilidades y competencias de absolutamente todos los colaboradores, con el fin de fomentar su crecimiento personal y profesional aportando a la sustentabilidad y cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía.

Para esto, se facilitará a todo colaborador, en todos sus niveles jerárquicos, sin distinción de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza o etnia, identidad de género, ideología política, discapacidad, estado civil; las herramientas necesarias para potenciar su crecimiento y desarrollo al interior de la organización.

Un importante punto, es el que el área de Personas de Grupo Marina velará y coordinará las actividades necesarias para entregar el aprendizaje, respecto del compromiso adquirido por la empresa en cuanto a diversidad e inclusión. Esta área a través de cursos e-learning y charlas a líderes y colaboradores, potenciará la eliminación de posibles prejuicios y presunciones acerca de colaboradores que puedan pertenecer a alguno de los grupos con características protegidas. Éstas se harán no tan solo con el fin de derribar barreras actitudinales, sino también para que compañeros de trabajo y líderes adquieran las herramientas necesarias para relacionarse adecuadamente.

#### 6.4. COMPENSACIONES – Te reconocemos

A través del sistema de Compensaciones de Grupo Marina, cuyos pilares fundamentales son la Equidad Interna y Competitividad Externa, se velará por la similitud entre todos los colaboradores que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. En ningún caso, las características o pertenencia a algún grupo de vulnerabilidad explicitado a lo largo de esta política, será motivo de desmedro o consideración para la obtención de una peor o mejor renta.

Equidad Interna:

La compensación es por naturaleza individual y podrán existir remuneraciones distintas para las personas en un mismo cargo, dependiendo esencialmente del desempeño de cada empleado. No obstante, es política de la compañía mantener una equidad interna en materia salarial, a través del establecimiento y mantenimiento de una estructura de remuneraciones coherente, de acuerdo a la responsabilidad relativa de cada cargo, sin considerar de forma alguna las características socioculturales de cualquier colaborador.

Competitividad Externa:

Las compensaciones deben ser competitivas con un mercado de referencia apropiado. El mercado considerado para los análisis de remuneraciones lo constituye una muestra selectiva y competitiva de empresas y/o compañías que cuentan con una o más de las siguientes características: niveles de facturación, dotaciones, segmentos de negocio, prácticas formales de recursos humanos, entre otros y que son consideradas relevantes para efectuar estudios de compensaciones comparativos.

Toda contratación debe pasar por un proceso de selección que permita identificar al candidato de mayor idoneidad para ocupar el cargo solicitado.

#### 6.5. COMUNICACIONES INTERNAS – Nos encontramos

En Grupo Marina las comunicaciones son consideradas como el eje central de la Gestión de Personas, ya que son fundamentales para la generación de identidad y pertenencia. Es por eso que hemos dispuesto el uso de diversos canales para que los colaboradores estén permanentemente al tanto de lo que ocurre en la Compañía. Dentro de este eje, hemos definido los siguientes puntos centrales:

- a) **Actualización constante de nuevas prácticas:** que nos ayuden a entregar una comunicación cercana, donde no exista barrera que lleve a la discriminación en nuestros variados medios de comunicación. Para esto, se considerará el apoyo de diversos métodos de Comunicación, ejemplo: subtítulos de material audiovisual, entre otros.
- b) **Utilización de un lenguaje inclusivo y evitando cualquier atisbo de discriminación:** a través de la forma de referirnos a nuestros colaboradores. Para esto, en el caso de situaciones de Discapacidad tomamos las recomendaciones hechas por el SENADIS. Desde la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) se

dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población es Personas con Discapacidad (PCD) o Personas en Situación de Discapacidad. Es por ello que la utilización de estos términos se considera como los únicos correctos a nivel mundial. Desde SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad) se prefiere dirigir a Personas en Situación de Discapacidad, ya que con esta referencia se incorpora la mirada social, rompiendo las barreras y obstáculos, es decir, romper con la idea que la persona tiene la culpa de su propia discapacidad, sino que en realidad la discapacidad viene por el contexto que la sociedad impone, tanto barreras físicas como barreras sociales.

Conociendo la terminología apropiada para referirse a las Personas en Situación de Discapacidad.

USO INCORRECTO	USO CORRECTO
Lenguaje de Señas	Lengua de Señas
Sufre discapacidad. Padece discapacidad. Es víctima de una discapacidad. Está afectado por una discapacidad.	Que vive en situación de discapacidad. Que se encuentra en situación de discapacidad.
Anormal	Persona en situación de discapacidad. Persona con discapacidad.
Postrado	Persona en situación de dependencia.
Relegado a una silla de ruedas. Confinado a una silla de ruedas.	Persona usuaria de silla de ruedas. Persona que se traslada en silla de ruedas.
Discapacitado. Deficiente. Enfermito. Incapacitado. Personas diferentes. Personas con capacidades diferentes. Personas con necesidades especiales.	Persona en situación de discapacidad. Persona con discapacidad.
Lisiado. Minusválido. Inválido. Paralítico. Mutilado. Cojo. Tullido	Persona en situación de discapacidad de origen físico. Persona con discapacidad física.
Mongolito. Mongólico. Retardado. Retardado mental. Retrasado mental.	Persona en situación de discapacidad de origen intelectual. Persona con discapacidad intelectual.
Insano. Demente. Loco. Trastornado. Esquizofrénico. Maníaco. Depresivo. Bipolar.	Persona en situación de discapacidad psiquiátrica. Persona en situación de discapacidad de causa psíquica. Persona con discapacidad psíquica. Persona con discapacidad psiquiátrica.
“El” Ciego. Invidente. Cieguito. No vidente. Corto de vista.	Persona ciega. Persona en situación de discapacidad de origen visual. Persona con baja visión. Persona con discapacidad visual.
“El” Sordo. Sordito. Sordomudo.	Persona sorda. Persona en situación de discapacidad de origen auditivo. Persona con discapacidad auditiva.
Defecto de nacimiento.	Situación de discapacidad congénita.

En Grupo Marina nunca nos referiremos a la persona con discapacidad como: **Normal v/s Anormal**

El concepto de normalidad actualmente ha sido muy cuestionado. Ante dicha reflexión sobre bajo qué criterios se define lo normal de lo que no lo es y profundizamos en los detalles, no existe nadie plenamente “normal”.

De acuerdo a este marco, es importante el evitar referirse a vivir una vida “normal”, trabajo “normal”, estudios “normal”, ya que ¿Cómo los definimos sin discriminar un modo de vivir, un modo de trabajar, un modo de estudiar, por sobre otro? Es mejor utilizar expresiones como vida digna, calidad de vida digna,

trabajo digno, decente, en igualdad o en equiparación de oportunidades. El concepto de “normalidad” es otra forma de discriminación y exclusión.”

#### **6.6. DESEMPEÑO – Te reconocemos**

Mediante una evaluación de desempeño anual, todos los trabajadores serán evaluados según su desempeño, e indicadores o KPI(s) en caso de aplicar, a través de un sistema de calificación que permitirá el crecimiento y la mejora continua del colaborador y la compañía.

Para Grupo Marina, la Evaluación de Desempeño consistirá en la evaluación de factores esperados versus los observados en un determinado período. Estos factores se componen principalmente de un grupo de variables que consideramos “genéricas” y aplicables a toda la organización y otras que son más específicas, sólo orientadas a algunos cargos.

En cuanto a lo atinente a colaboradores que pertenezcan a alguno de los grupos vulnerables establecidos al inicio de estas políticas, su desempeño será evaluado en base a el logro de objetivos y la evolución en su desempeño, respetando las particularidades de cada colaborador, al igual que todo colaborador de la compañía.

#### **6.7. LIDERAZGO – Te reconocemos**

Uno de los ejes más relevantes de la Gestión de Personas es el de Liderazgo y Cultura, en el que reconocemos el rol clave que juegan nuestros líderes en el proceso de transformación en que estamos. A través de la capacitación y sensibilización, nuestros líderes serán los principales patrocinadores, quienes toman un compromiso real con el respeto de la diversidad e inclusión laboral al interior de Grupo Marina.

En cada equipo de trabajo será el Líder será el encargado de velar por el respeto de los derechos humanos de todos los miembros del área que lidera, así como también, el responsable de que todo lo establecido en estas políticas, sea correctamente aplicado a todos los colaboradores a su cargo.

### **CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA POLITICA**

A través del compromiso de todos los colaboradores, se establece como responsabilidad de todos el llevar a cabo esta Política. En caso de que alguno de estos conceptos sea transgredido por cualquier miembro de nuestra compañía, es fundamental escalar la inquietud a través de los canales establecidos para eso.

#### Canal de Recursos Humanos:

Grupo Marina cuenta con un área responsable y visible para todos los temas de Gestión de Personas, esta es la Subgerencia de Personas y, además, en cada uno de los Centros Comerciales opera una Asistente de Gerencia que representa a Recursos Humanos.

Temas delicados referentes a malos tratos, acoso laboral, problemas de liderazgo, entre otros, deben ser ingresados vía el canal de Recursos Humanos, donde los responsables realizarán una investigación que cuide las partes implicadas y generará una propuesta de acción para cada caso, todo de acuerdo con los lineamientos y directrices establecidos para estas investigaciones en la Ley 21.643.-

#### Canal de Denuncia:

Contamos con un Comité de Ética que está integrado por tres miembros, que son los mismos dos directores designados por el directorio para ocupar cargos en el Comité de Auditoría y, además, por el Gerente de Auditoría y Contraloría.

Las denuncias se pueden presentar a través de un canal de denuncias dispuesto por Grupo Marina, el cual permite realizar denuncias anónimas y confidenciales, y puede ser accedido desde la página web

[www.grupomarina.cl](http://www.grupomarina.cl), donde cualquier persona (ej. colaborador, proveedor o cliente) puede realizar una denuncia en el caso de que observe algún desvío de conducta respecto a la presente declaración.

**7. ELABORACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS DEL PROCEDIMIENTO**

N°	Fecha	Descripción del cambio	Aprobado por	Fecha
0	01/08/2024	Creación del Documento.	Sergio Novoa	20/08/2024