

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Actualización año 2026

Corporación
Educativa de
la Sociedad
Nacional de
Agricultura

ÍNDICE

1. DESCRIPCIÓN.....	2
2. MARCO LEGAL.....	2
3. PRINCIPIOS ORIENTADORES	2
4. OBJETIVOS	3
5. ALCANCE.....	4
6. COMPROMISOS.....	4
7. ARTICULACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS.....	4
8. DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVES	5
9. ROLES Y RESPONSABILIDADES	5
10. DIAGNÓSTICO Y PLANIFICACIÓN	7
11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	8
12. DIFUSIÓN.....	8
13. VIGENCIA	8

1. DESCRIPCIÓN

La presente Política de Diversidad e Inclusión Laboral se concibe como un instrumento marco, de carácter preventivo y orientado a la mejora continua, que establece lineamientos y criterios comunes para todos los establecimientos educacionales y para Casa Matriz de la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura. Su propósito es orientar la gestión corporativa y de personas hacia la promoción de ambientes laborales respetuosos, equitativos y libres de discriminación, en coherencia con la normativa vigente, la misión, visión y valores de la Corporación.

Esta política define principios y compromisos generales, y se implementa a través de instrumentos de gestión complementarios, los cuales se desarrollan y actualizan de manera independiente.

2. MARCO LEGAL

La presente política se fundamenta en la normativa nacional vigente en materia de igualdad, no discriminación e inclusión laboral, así como en las disposiciones generales del derecho laboral chileno. En particular, considera los siguientes cuerpos normativos:

- **Ley N°20.422**, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- **Ley N°20.609**, que establece medidas contra la discriminación arbitraria.
- **Ley N°21.015**, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.
- **Ley N°21.275**, que regula la figura del Gestor o Gestora de Inclusión Laboral.
- **Ley N°21.690**, que fortalece la inclusión laboral y la promoción de ambientes laborales dignos, respetuosos y seguros.
- **Ley N°21.643 (Ley Karin)**, que establece normas en torno a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en cuanto resulta coherente con los principios de trato digno y no discriminación.
- **Código del Trabajo** y demás normas complementarias dictadas por la autoridad competente.

Esta política será revisada y actualizada anualmente, con el objeto de asegurar su permanente adecuación a la normativa vigente y a las orientaciones de la Dirección del Trabajo.¹

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Corporación reconoce la diversidad como un valor que enriquece a las personas y a las comunidades educativas, y orienta su gestión institucional conforme a los siguientes principios orientadores:

¹ Descripción de la actual normativa vigente se encuentra en detalle en el Anexo Técnico Externo 1 de uso interno y que puede ser solicitado al área de Gestión de Personas.

Igualdad, equidad y no discriminación: La Corporación garantiza las mismas oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo laboral para todas las personas, sin distinción arbitraria, de conformidad con la normativa vigente.

Respeto y trato digno: Se promueven relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la colaboración y la sana convivencia, resguardando la dignidad de todas las personas.

Inclusión y accesibilidad: Se promueve la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, organizacionales y culturales, mediante la adopción de medidas razonables que favorezcan la participación plena y efectiva en el trabajo.

Prevención: La gestión de la diversidad y la inclusión se orienta prioritariamente a la prevención de situaciones de exclusión, discriminación o vulneración de derechos en el contexto laboral.

Corresponsabilidad institucional: La construcción de ambientes laborales inclusivos es una responsabilidad compartida entre la Corporación, sus equipos directivos y todas las personas trabajadoras.

Estos compromisos se encuentran en coherencia con la misión, visión y los valores de la Corporación.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Instaurar y fortalecer una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva la inclusión, mediante el establecimiento de un marco institucional común que oriente la gestión de personas hacia ambientes laborales respetuosos, equitativos y libres de discriminación, asegurando el cumplimiento normativo y la mejora continua, en coherencia con la misión, visión y valores de la Corporación.

4.2 Objetivos Específicos

Son objetivos específicos de esta política:

1. Dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de inclusión laboral, en particular a la obligación de mantener la cuota de inclusión laboral establecida en la Ley N°21.015, promoviendo condiciones equitativas de acceso, permanencia y desarrollo laboral.
2. Prevenir y erradicar toda forma de discriminación arbitraria, exclusión, acoso o vulneración de derechos en el contexto laboral, contribuyendo a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la valoración de la diversidad.
3. Establecer lineamientos generales para la identificación de necesidades de accesibilidad y ajustes razonables, considerando las características de las personas trabajadoras y los distintos contextos laborales de la Corporación.
4. Establecer lineamientos generales para la incorporación de criterios de inclusión, equidad y no discriminación en los procesos de gestión de personas, tales como reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación y desarrollo.
5. Promover la sensibilización y el desarrollo de capacidades en materias de diversidad, inclusión y normativa vigente, como parte del fortalecimiento de la cultura organizacional.

6. Definir un marco de seguimiento y evaluación, que permita medir el avance de la política, asegurar la transparencia y favorecer la mejora continua.

5. ALCANCE

La presente política es de aplicación obligatoria para todas las personas que se desempeñan en la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura, incluyendo Casa Matriz y todos sus establecimientos educacionales, cualquiera sea su cargo, función, jornada o modalidad de contratación.

Asimismo, esta política orienta la relación laboral con terceros que prestan servicios a la Corporación, en la medida que su actuación tenga impacto en los ambientes laborales y en el cumplimiento de los principios de diversidad e inclusión.

6. COMPROMISOS

En coherencia con su misión, valores y marco normativo vigente, la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura asume los siguientes compromisos en materia de diversidad e inclusión laboral:

1. **Cumplimiento normativo y mejora continua:** Resguardar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de inclusión laboral, igualdad de oportunidades y no discriminación, promoviendo la revisión y actualización periódica de esta política y de los instrumentos internos asociados.
2. **Promoción de la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades:** Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, resguardando condiciones equitativas de acceso, permanencia y desarrollo laboral en los distintos ámbitos de la Corporación.
3. **Ambientes laborales respetuosos y preventivos:** Fomentar ambientes laborales dignos, respetuosos y seguros, con un enfoque preventivo, en coherencia con los principios institucionales y los instrumentos internos vigentes.
4. **Accesibilidad y ajustes razonables:** Promover la incorporación progresiva de criterios de accesibilidad y ajustes razonables, considerando las necesidades de las personas trabajadoras y las características de los distintos contextos laborales.
5. **Formación y sensibilización:** Impulsar una cultura organizacional inclusiva, mediante acciones de sensibilización y desarrollo de capacidades en materias de diversidad, inclusión y normativa vigente.
6. **Seguimiento y evaluación:** Propiciar el seguimiento y evaluación periódica de la implementación de esta política, con el objeto de identificar avances, brechas y oportunidades de mejora.

7. ARTICULACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS

La presente Política de Diversidad e Inclusión Laboral se articula de manera complementaria con los distintos instrumentos internos de la Corporación que regulan la gestión de personas, la convivencia y los ambientes laborales, tales como reglamentos, protocolos, procedimientos y otros lineamientos

institucionales vigentes o que se desarrollen en el futuro. Dicha articulación tiene por objeto asegurar la coherencia normativa, la consistencia institucional y la aplicación integral de los principios de diversidad, inclusión, equidad y trato digno en el ámbito laboral.

8. DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVES

Para la correcta aplicación, interpretación y cumplimiento de la presente política, se definen a continuación algunos conceptos clave, de acuerdo a la normativa vigente.²

- 1. Persona con discapacidad:** aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales 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, conforme a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley N°20.422.
- 2. Asignataria o asignatario de pensión de invalidez:** Persona que percibe una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en los términos establecidos por la normativa vigente, conforme a la Ley N°21.015.
- 3. Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, y que se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de sus derechos laborales, conforme a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley N°20.422.
- 4. Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en los términos definidos por la Ley N°20.609.
- 5. Identidad de género:** La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, conforme a lo establecido en la Ley N°21.120.

9. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La implementación de la política se sustenta en un modelo que promueve la coordinación, corresponsabilidad y mejora continua, definiendo los siguientes roles y responsabilidades:

9.1 Gerencia general

- Revisar, proponer modificaciones y aprobar la Política de Diversidad e Inclusión Laboral y sus actualizaciones.
- Promover una cultura organizacional coherente con los principios de inclusión, diversidad, equidad y trato digno.

² Para una comprensión más amplia de otros conceptos relacionados con la diversidad y la inclusión, se puede consultar el Anexo Técnico Externo 3 *Glosario de Términos*, el cual puede ser solicitado al área de Gestión de Personas.

- Velar por la disponibilidad de recursos necesarios para la implementación de esta política y sus planes e instrumentos de gestión asociados.

9.2 Jefe o jefa de gestión de personas

- Liderar la implementación, seguimiento, evaluación y actualización de la presente política.
- Coordinar la articulación de la política con otros instrumentos internos y con la normativa vigente.
- Resguardar la información y evidencias asociadas a la implementación de la política y al cumplimiento normativo.
- Informar anualmente a la Gerencia General sobre los avances en la materia, conforme a los requerimientos corporativos y de la autoridad competente.

9.3 Gestor o Gestora de Inclusión Laboral

- Coordinar y apoyar la implementación de las acciones de inclusión laboral en toda la Corporación, conforme a lo establecido en la Ley N°21.275.
- Asesorar a jefaturas, equipos y al área de Gestión de Personas en materias de accesibilidad universal, ajustes razonables y procesos inclusivos.
- Realizar seguimiento a los avances de los planes e instrumentos asociados a inclusión laboral y colaborar en la elaboración de los reportes requeridos por la autoridad competente.
- Canalizar información relevante a la jefatura del área de Gestión de Personas y a la Gerencia General, según corresponda.

9.4 Jefaturas y equipos directivos de establecimientos educacionales y Casa Matriz

- Promover y aplicar los principios de esta política en sus respectivos equipos y unidades de trabajo, actuando como referentes de liderazgo inclusivos.
- Identificar oportunamente necesidades de accesibilidad, ajustes razonables o situaciones que puedan constituir discriminación o acoso, canalizándolas según los procedimientos internos establecidos.
- Fomentar la participación y el desarrollo equitativo de todas las personas trabajadoras previniendo sesgos en la asignación de tareas, evaluaciones y oportunidades.
- Colaborar en instancias de diagnóstico, seguimiento y capacitación.

9.5 Prevencionista de Riesgos de Casa Matriz y Establecimientos educacionales

- Colaborar con el Gestor(a) de Inclusión Laboral en la identificación de barreras físicas, ergonómicas y de seguridad que puedan afectar la inclusión laboral.
- Incorporar criterios de accesibilidad universal y diseño inclusivo en las evaluaciones de riesgo y en las propuestas de mejoras.
- Derivar a las áreas correspondientes las observaciones de riesgo, condiciones de seguridad o barreras físicas identificadas en los Análisis de Puesto de Trabajo (APT), conforme a los procedimientos internos vigentes.

9.6 Comité de diversidad e inclusión

- Revisar y proponer mejoras a la política, planes de acción y protocolos asociados.
- Actuar como un espacio de reflexión, consulta y promoción de la cultura inclusiva al interior de la Corporación.
- Analizar, de manera agregada y confidencial, los resultados de diagnósticos y sugerir líneas de acción prioritarias.

9.7 Personas trabajadoras

- Conocer, respetar y actuar conforme a los principios y lineamientos establecidos en la presente política.
- Contribuir activamente en la construcción de ambientes laborales inclusivos, respetuosos, colaborativos y libres de discriminación.
- Utilizar de buena fe los canales establecidos para reportar situaciones que contravengan esta política, cooperando en las investigaciones que se lleven a cabo.
- Participar en las instancias de sensibilización y capacitación que sean implementadas.

10. DIAGNÓSTICO Y PLANIFICACIÓN

Para asegurar una gestión efectiva, basada en evidencia y orientada a la mejora continua, la implementación de esta política se sustenta en un ciclo permanente de diagnóstico y planificación estratégica, el cual se desarrolla a través de instrumentos de gestión independientes.

Dichos instrumentos tienen por finalidad evaluar el estado de la inclusión y diversidad en la Corporación, identificar brechas y oportunidades de mejora, y orientar la definición de prioridades y acciones, sin formar parte del cuerpo de esta política.

10.1 Diagnóstico de Inclusión Laboral:

La Corporación realizará y mantendrá actualizado un Diagnóstico de Inclusión Laboral, cuyo propósito será:

- Evaluar de manera sistemática el estado de la inclusión y diversidad en la organización.
- Identificar barreras, brechas y oportunidades de mejora en los procesos de gestión de personas y en la cultura organizacional.
- Medir el avance en el cumplimiento de los principios y compromisos establecidos en esta política.
- Servir como insumo para la definición de prioridades institucionales.

El Diagnóstico de Inclusión Laboral se desarrollará como un documento independiente, que podrá incorporar metodologías cuantitativas y cualitativas, y cuyos resultados serán comunicados a las instancias correspondientes, resguardando criterios de confidencialidad y uso responsable de la información.

10.2 Plan de acción de inclusión laboral:

Sobre la base del diagnóstico, la Corporación elaborará e implementará un Plan de Acción de Inclusión Laboral de carácter anual, el cual constituye el principal instrumento operativo para la materialización de los lineamientos definidos en esta política.

El Plan de Acción será un documento separado, sujeto a seguimiento y evaluación por las instancias responsables, y considerará, al menos:

- Ejes estratégicos y objetivos definidos para el período.
- Acciones priorizadas, responsables y plazos referenciales.

- Indicadores y medios de verificación para el seguimiento.
- Recursos necesarios para su implementación.

11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Corporación realizará el seguimiento periódico de la implementación de la presente política, con el objeto de verificar su aplicación general, identificar oportunidades de mejora y resguardar el cumplimiento de la normativa vigente.

Este documento será evaluado anualmente, considerando, entre otros insumos, los resultados del Diagnóstico de Inclusión Laboral, el nivel de avance del Plan de Acción de Inclusión Laboral y la información proveniente de otros instrumentos vinculados a la gestión de personas y a los ambientes laborales. Como resultado de dicho proceso, el presente instrumento podrá ser actualizado, ajustado o complementado, resguardando su coherencia con la normativa vigente y con los lineamientos corporativos.

El presente instrumento se sustenta en antecedentes normativos, técnicos e institucionales, tanto internos como externos, que respaldan su contenido y orientación. Dichos antecedentes forman parte de los documentos de referencia técnica de la Corporación y se encuentran disponibles como anexos técnicos externos para los fines de revisión, actualización y fiscalización que correspondan.

12. DIFUSIÓN

El presente documento será difundido a toda la comunidad laboral de la Corporación Educativa de la Sociedad Nacional de Agricultura, a través de los canales definidos para tales efectos.

La difusión considerará, al menos:

- Publicación en los medios internos corporativos.
- Comunicación formal a equipos directivos y jefaturas.
- Incorporación en procesos de inducción y sensibilización.

13. VIGENCIA

La presente Política de Diversidad e Inclusión Laboral entrará en vigencia a contar de su aprobación formal por la autoridad institucional competente. Tendrá vigencia indefinida y será objeto de revisión y actualización anual, conforme a lo establecido en este documento y a la normativa vigente.