

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	1 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

POLÍTICA

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

RED DE SALUD UC CHRISTUS

Elaborado por	Revisado	Aprobado
Áreas de Beneficio Comunitario, Bienestar y Legal Enero 2023	Gerencia de Misión Gerencia de Personas y Gerencia Legal Marzo 2024	Bernardita Ureta, Gerente Misión y RSE Carlos Marentes, Gerente Administración 04-11-2023

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

Índice

Prólogo

1. Definiciones estratégicas

- a. Diversidad
- b. Inclusión
- c. Discriminación
- d. Derechos Humanos
- e. Dignidad de la persona
- f. Persona Mayor
- g. Ajuste Razonable
- h. Accesibilidad

2. Objetivos, alcance y grupos prioritarios

3. Lineamientos

4. Control, revisión y actualizaciones de la Política D&I

Anexo 1: Documentos relacionados

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	3 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

PRÓLOGO

Sin duda que la gestión de políticas de diversidad e inclusión en los lugares de trabajo se ha transformado en un pilar fundamental en las organizaciones que buscan un crecimiento sostenible. En ese sentido, **UC CHRISTUS** se ha comprometido desde sus inicios con estas iniciativas, concordantes con nuestros valores fundamentales: respeto, integridad, responsabilidad y solidaridad.

El presente documento, permitirá conocer los lineamientos y aspectos básicos de la Política de Diversidad e Inclusión de nuestra Organización, la cual tiene como principal objetivo, incentivar y potenciar la inclusión, diversidad y el respeto entre los integrantes de la comunidad UC CHRISTUS y terceros que interactúan día a día en el quehacer de esta comunidad.

Lo que inspira esta Política es promover acciones que aseguren un trabajo digno y el acceso en igualdad de condiciones, con el objeto de construir así, una organización más accesible y equitativa para todos y todas quienes son parte de ella, en igualdad de condiciones y en todos los niveles.

Entendemos la discapacidad como una restricción de participación, que resulta de la interacción del déficit de la persona con el entorno. Es por eso que nuestro compromiso y esfuerzos está en **no dejar a nadie atrás**, bajando como institución las barreras que impiden a personas, ya sea por su déficit o diagnóstico, vivir una vida autónoma e independiente. Queremos ejecutar acciones que procuren eliminar la discapacidad generando contextos y entornos capacitantes.

Estamos convencidos que convivir con la diversidad y la inclusión nos permite ampliar los puntos de vista, el conocimiento, la experiencia y las competencias, otorgándole un valor agregado a nuestro trabajo y enriqueciendo nuestras perspectivas.

Los invitamos a leer la Política de Diversidad e Inclusión de **UC CHRISTUS**, documento que nos guiará hacia el camino correcto para avanzar en la construcción de una sociedad diversa e inclusiva que brinde a todos por igual, las oportunidades para desarrollarse y desempeñarse en UC CHRISTUS.

Cristian de la Fuente
Gerente General de UC CHRISTUS

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	4 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

1. Definiciones estratégicas

- a) Política de inclusión:** conjunto de acciones que realice la empresa destinada a incorporar los derechos de las personas con discapacidad, tanto en la misión de la empresa, como en su visión, objetivos y productos estratégicos, considerando en su diseño, de manera transversal, la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes necesarios acordes a las necesidades de la persona trabajadora con discapacidad. Esta política deberá garantizar el ejercicio en igualdad de condiciones de todos sus derechos laborales, respetando los principios establecidos en la ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad y en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobado por Chile y promulgado por decreto N° 201 de 2008 del Ministerio de Relaciones Exteriores (Decreto N°36 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 03 de noviembre de 2023).
- b) Diversidad:** Para efectos de esta Política, entenderemos la diversidad como la expresión de aquellas características que nos identifican como seres distintos y únicos. Estas características pueden ser perceptibles o no. Esta Política reconoce y respeta la diversidad como un capital que permitirá a nuestra Organización ser más inclusiva, puesto que las diferencias son intrínsecas al ser humano.
- c) Inclusión:** Se trata de un proceso dinámico que involucra una serie de acciones que apuntan a asegurar la participación y desarrollo en igualdad de oportunidades entre personas diversas.
- d) Discriminación:** Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico (Art 6 de la Ley N°20.422).
- e) Derechos Humanos:** Atributos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, género o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos Derechos Humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos están interrelacionados, son interdependientes e indivisibles¹.

¹ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	5 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

f) Dignidad de la persona: La dignidad se refiere al valor intrínseco del individuo y está fuertemente vinculada al respeto, el reconocimiento, la autoestima y la posibilidad de tomar decisiones².

g) Persona con Discapacidad: 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 de la Ley N°20.422).

h) Persona Mayor: Toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombre y mujer (SENAMA).

i) Ajuste Razonable: Se tratan de aquellas medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones a las del resto de los ciudadanos (Art 8 de la Ley N°20.422).

j) Accesibilidad: 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 N°20.422).

2. Objetivo, alcance y grupos prioritarios

El **objetivo** de esta Política es comprometer a cada persona de la comunidad UC CHRISTUS con la construcción de una organización más accesible y equitativa, en igualdad de condiciones, para todos y todas quienes son parte de ella.

El **alcance** de la presente política involucra a todos los colaboradores de UC CHRISTUS independiente de su relación contractual, y a terceros que ofrezcan un producto o servicio, directa o indirectamente, a UC CHRISTUS.

² Organización Mundial de la Salud

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11348:world-mental-health-day-2015-dignity-in-mental-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	6 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

Los **grupos prioritarios** a los cuales se enfocará esta Política estarán constituidos por las Personas con Discapacidad y Personas Mayores. Para efectos de esta política, entenderemos como grupo prioritario a aquel “conjunto o subconjunto de personas que reúnen alguna condición o característica física, social, política o económica específica que hace que el grupo tenga un mayor riesgo de sufrir cargas o de encontrarse en peligro de sufrir cargas desproporcionadas derivadas de los impactos sociales, económicos o ambientales de las operaciones de la organización”³.

3. Lineamientos

Para definir los lineamientos de esta Política, se adoptará el modelo sugerido por *The Centre for Global Inclusion*⁴. Este modelo identifica 15 categorías, que ayudarán a los involucrados en la gestión de la Diversidad e Inclusión (en adelante “D&I”) implementar estrategias que apunten a generar un sistema integrado, facilitando un diagnóstico y evaluación constante, para así lograr mejores prácticas de D&I.

Estas categorías son clasificadas en cuatro grupos: fundacional, interno, puente y externo.

- **Fundacional:** su objetivo es justificar de manera sólida la visión, misión y estrategia de D&I alineada con los objetivos organizacionales, brindando un apoyo constante de parte de la autoridad. Consta de 3 categorías: visión, liderazgo y estructura.
- **Interno:** busca asegurar que la selección y reclutamiento sea acorde a políticas de D&I. Promueve la flexibilidad en opciones de trabajo, siempre analizando sesgos que puedan existir en los puestos de trabajo. Se compone de 4 categorías: reclutamiento, desarrollo, compensación y flexibilidad.
- **Puente:** este grupo une el trabajo fundacional con el enfoque interno y externo de la organización. Consta de 4 categorías: evaluación, comunicaciones, aprendizaje y sostenibilidad.
- **Externo:** se relacionan con cómo la organización ofrece sus servicios e interactúa con los pacientes, proveedores, entre otros. Busca implementar procesos de abastecimiento y de servicio al cliente que sean inclusivos. Las 4 categorías que lo componen son comunidad, servicios y productos, marketing y suministro/abastecimiento responsable.

A continuación, se expondrán los lineamientos que configuran nuestra Política, considerando las cuatro categorías previamente explicadas:

³ *Global Center Sustainability Standards Board* ((2021).

⁴ Global Diversity Equity & Inclusion Benchmarks. Centre for global inclusion. Recuperado 10 de marzo de 2023, de https://centreforglobalinclusion.org/file_download/inline/0a819c50-4c7f-468d-bf3f-9078af023b65

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	7 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

Fundacional – *Impulsar la estrategia*

- La gestión D&I debe ser parte de la Estrategia Institucional, posicionándola como un componente clave, incorporando metas y los recursos necesarios para su implementación adecuada, asegurando el cumplimiento de la legislación y normativa vigente aplicable a la D&I. Resulta esencial para el diseño de esta estrategia contar con un diagnóstico sobre el estado de inclusión de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización y la identificación de las barreras del entorno y actitudinales.
- Líderes de UC CHRISTUS deben ser responsables del cumplimiento y vivencia de la D&I en sus equipos: liderando con el ejemplo de un trato equitativo e inclusivo, generando un lugar de trabajo seguro, tanto física como psicológicamente, para quienes estén a su cargo, implementando y supervisando el cumplimiento de la estrategia.

Interno – *Atraer y retener personas*

- La gestión de personas en UC CHRISTUS considera en su plan de acción el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva en los procesos de selección; de contratación; de inducción; de gestión del talento y de desvinculación.

Puente – *Alinear y conectar*

- Evaluar periódicamente a colaboradores y líderes a fin de medir el progreso e incorporar nuevas prácticas en D&I.
- Velar por que todas la comunicación interna y externa sea clara, fácil de entender, accesible y disponible en múltiples formatos.
- Educar y capacitar periódica y transversalmente a los colaboradores para lograr el nivel de competencia y confianza en el manejo de D&I necesario para crear una organización diversa, equitativa e inclusiva, y adoptar las medidas necesarias para supervisar su cumplimiento.

Externo – *Escuchar y servir a la sociedad*

- UC CHRISTUS fomenta el compromiso social a través de proyectos comunitarios y la sensibilización en temas de D&I.
- Garantizar la accesibilidad y/o diseño universal en todos los procesos, productos y servicios, eliminando barreras y fomentando el acceso autónomo e independiente para todas las personas, considerando las diversas comunidades a las que atendemos.
- Asegurar que los proveedores de la organización garanticen el suministro y abastecimiento responsable y ético en accesibilidad e inclusión laboral, de acuerdo a la normativa (Ley 21.015).

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	8 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

4. Monitoreo y Actualizaciones de la Política D&I

a) Plan de Acción

Todos los lineamientos presentados en esta Política se concretarán en un plan de acción que deberá liderar y monitorear el Gerente de Administración en coordinación con el Comité de D&I.

b) Comité Diversidad e Inclusión

Dicho plan de acción será revisado trimestralmente por el Comité de Diversidad e Inclusión, el que estará compuesto por un integrante de las gerencias y áreas de Administración, Legal, Experiencia Paciente, Servicios Generales y Misión, y reportada en informes semestrales a la Gerencia General.

c) Incumplimiento

En caso de incumplimiento se deberá informar por correo electrónico, con detalle, al Gerente de Administración quien deberá evaluar la situación e informar al Gerente General en los casos en que haya un incumplimiento de una ley o normativa, una vulneración grave en relación con una persona o procedimiento o cuando lo considere pertinente.

d) Control y Actualización

El control y actualizaciones de la siguiente Política se realizará a través de una auditoría anual, por el organismo interno o externo propuesto por UC CHRISTUS para dicho fin.

Anexo 1: Documentos relacionados

Documentos Relacionados		
N°	Nombre del documento	Origen del Documento
1	Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad	Interno
2	Código de Ética y Conducta Organizacional	Interno: https://intranet.ucchristus.cl/sites/Compliance/SitePages/Compliance.aspx
3	Código de Ética de Terceros	Interno: https://intranet.ucchristus.cl/sites/Compliance/SitePages/Compliance.aspx
4	Políticas de Compliance	Interno: https://intranet.ucchristus.cl/sites/Compliance/SitePages/Compliance.aspx

Este documento pertenece a Red Salud UC-CHRISTUS. No está permitida su copia total o parcial, ni retirar este documento de las instalaciones de Red Salud UC-CHRISTUS, sin la previa autorización de la Dirección de Red.

POLÍTICA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

9 de 10
 Código: PO-RED-CLAD 1
 Versión: 1
 Fecha: 20-10-2023

5	Política de atracción y talento	https://intranet.ucchristus.cl/sites/BiblioDoc/Recursos%20Humanos/Corporativo/Talento/RH-RS-001%20RECLUTAMIENTO%20Y%20SELECCION%20DE%20PERSONAL.PDF
6	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y su respectivo protocolo facultativo ratificado por Chile en 1975	https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights
7	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 y su respectivo protocolo facultativo, ratificado por Chile en 1972	https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-international-covenant-economic-social-and
8	Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo de 2006, ratificado por Chile en 2008	https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccc_onvs.pdf https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-rights-persons-disabilities
9	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
10	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) de la OIT	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304
11	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) de la OIT	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
12	Convención Americana de Derechos Humanos de 1969 ratificada por Chile en 1990	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=16022
13	Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999, ratificada por Chile en 2002	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=199523
14	Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos de las Personas Mayores de 2015, ratificada por Chile en 2017	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1108819
15	Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030 con relación a temáticas de D&I. (ODS 8, ODS 10, ODS 17).	https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

	Red de Salud UC CHRISTUS	
POLÍTICA	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	10 de 10 Código: PO-RED-CLAD 1 Versión: 1 Fecha: 20-10-2023

16	Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092
17	Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903
18	Ley N°21.015, que incentiva la contratación de personas con discapacidad al mundo laboral	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997
19	Ley N°21.275, que modifica el código del trabajo para exigir que las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores, 2020	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763
20	Ley N°19.828, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=202950&idVersion=2019-03-01&idParte=
21	Ley N°21.398, Ley Pro Consumidor (art.17) sobre accesibilidad en los contratos para personas con discapacidad auditiva y visual	https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1170464
22	Decreto N°64 que aprueba reglamento del Capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad", del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 01 de febrero de 2018.	https://bcn.cl/2k0y2