

POLITICA CORPORATIVA

N°	: RRHH-001/02	Referencia:	POLITICA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
Página	: 6		
F. de Emisión	: 21/07/2017		
F. de Revisión	: 01/01/2024		
Próxima revisión	: 01/12/2026		

Rige Desde:	Emitido por	Revisado por	Autorizado por	Autorizado por	Autorizado por	Autorizado por
01/01/2024	Recursos Humanos	 Rodrigo L.	 Juan Manuel Jordán	 Carlos Soto Helo	 Darko Louit Nevistic	
	KHSA	Auditoria Regional	HR Director Chile	VP de Personas y Sustentabilidad	Chile VP KCH Gerencia General	CEO KCC & KHSA

1. APLICACION DE LA POLITICA:

Grupo	Total	Aplica a:
KCC	X	
KHSA	X	
KMC		Chile

CMP-001/02	01/01/2024	Política de Diversidad e Inclusión	Gerencia de Recursos Humanos	KHSA	Página 1 de 6
------------	------------	------------------------------------	------------------------------	------	---------------

El Grupo de Empresas Komatsu en Latinoamérica considera que la Diversidad e Inclusión son valores fundamentales para el crecimiento sustentable de la organización, considerándola, así como un cambio que genera innovación y mayor productividad. Promovemos continuamente la diversidad y la inclusión (D&I) para crear un entorno en el que los empleados/as puedan identificar y maximizar la individualidad y las habilidades de los demás. Creemos que la promoción de D&I no solo crea un lugar de trabajo donde haya diversidad y cada persona puede sentirse segura e innovar, sino que también mejora la motivación individual y promueve cambios en la cultura corporativa, lo que lleva al crecimiento de la empresa.

En este sentido, la compañía promueve la diversidad tanto dentro como fuera de la empresa, trabajando en la inclusión de diferentes grupos que han sido históricamente excluidos.

Bajo esta premisa, la inclusión se entenderá como la totalidad de acciones orientadas a fomentar la incorporación de personas diversas y entregarles las condiciones adecuadas para el completo desempeño de sus funciones, como parte de un equipo colaborativo y comprometido con la inclusión.

Dentro de la propuesta de valor al empleado(a) apoyamos el crecimiento individual, conexiones de confianza, el propósito compartido y el bienestar personal; apoyando la unidad y ambición reconociendo a cada miembro como valioso dentro del equipo, con ambientes de trabajo respetuosos e inclusivos, equipos diversos y liderazgos colaborativos. Nos comprometemos a brindar espacios de trabajo seguros, donde puedan ser auténticos, generando medidas que apoyen la corresponsabilidad laboral, personal y familiar. Respal damos necesidades y colaboramos para permitir una fuerza laboral próspera, con oportunidades globales y regionales para avanzar, con foco en formación y el desarrollo continuo en todos los niveles, y con oportunidades para asumir un trabajo desafiante y significativo.

Objetivo:

Fomentar una cultura organizacional inclusiva, fortaleciendo los equipos de trabajo a través de un ambiente laboral diverso, basado en el respeto y en la igualdad de oportunidades para todos/as los/as colaboradores/as.

Alcance:

Esta política se aplica a todos/as los/as colaboradores/as, del Grupo de empresas Komatsu en Latinoamérica.

CMP-001/02	01/01/2024	Política de Diversidad e Inclusión	Gerencia de Recursos Humanos	KHSA	Página 2 de 6
------------	------------	------------------------------------	------------------------------	------	------------------

Adicionalmente, esta política se suscribe a las normativas relacionadas a la Diversidad e Inclusión y a los derechos de las personas, en el contexto laboral, que apliquen en cada uno de los territorios de operación de las empresas del Grupo Komatsu en Latinoamérica.

Política

De acuerdo con lo anteriormente planteado y teniendo nuestro objetivo claro, es que desarrollamos diferentes estrategias que nos permitan avanzar a una cultura diversa e inclusiva, generando acciones de no discriminación tales como:

- Fomentar y mantener un lenguaje y trato inclusivo, promoviendo la eliminación de conductas discriminatorias por motivos de discapacidad física o mental, problemas de salud mental, género, diversidad sexual, raza, nacionalidad, religión, situación sindical o cualquier otro tipo de diversidad.
- Promover un ambiente de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Diseñar acciones colaborativas para fomentar los equipos diversos, valorando la calidad de las personas.
- Asegurar en todos nuestros procesos de atracción de talento un trato justo e igualitario, incorporando acciones para poder incorporar talento femenino, personas con discapacidad y otros.
- Promover las oportunidades de desarrollo profesional de manera equitativa, evaluando a los/as trabajadores/as por la calidad de su trabajo y en base al mérito.
- Adaptar los puestos de trabajo, para incorporar a personas que cuenten con algún grado o tipo de discapacidad, a través de un adecuado análisis de puesto de trabajo.
- Generar diagnósticos anuales, que indiquen el estado de los procesos de inclusión, identificando posibles barreras.
- Realización de planes de capacitación para fomentar la inclusión de personas con discapacidad.
- Cada país podrá crear protocolos y/o procedimientos para el acompañamiento y adecuación de inclusión de personas con discapacidad u otras diversidades indicadas en esta política.

CMP-001/02	01/01/2024	Política de Diversidad e Inclusión	Gerencia de Recursos Humanos	KHSA	Página 3 de 6
------------	------------	------------------------------------	------------------------------	------	------------------

Grupos Objetivos

Consideramos priorizar nuestro trabajo a dos de los siguientes grupos, definiendo para ello determinadas líneas de acción:

- **Diversidad de género:** Komatsu promueve activamente la diversidad de género en todas sus empresas. Ésta tiene foco en la equidad, desarrollo y liderazgo y se trabaja en gestionar planes para atraer y retener talento femenino, por medio de los/as líderes de las diferentes unidades de negocio.
- **Personas con discapacidad:** Komatsu busca activamente emplear a personas con discapacidad con foco en el desarrollo y entornos inclusivos.

Además, cada unidad de negocio podrá priorizar otro grupo de acción según su realidad local.

- **Personas que ingresen vía Programas de Inclusión Especiales** como personas que han infringido la ley.
- **Diversidad sexual:** Con foco en la comunidad LGBTIQ+ y en atraer y retener talento diverso.
- **Empleados Extranjeros:** Dado que los empleados extranjeros representan un alto porcentaje de nuestra fuerza laboral a nivel global, Komatsu también promueve este foco.
- **Otros grupos.**

Con esta definición, trabajamos tres pilares en torno a tres dimensiones de intervención según nuestro modelo de madurez de D&I, los cuales corresponden a:

Pilares

- **Cultura:** concientización y educación
- **Desarrollo:** procesos, infraestructura, formación.
- **Liderazgo:** toma de decisiones, líderes inclusivos.

Dimensiones

- **Empoderamiento (liderazgo):** Proporcionar un contexto organizacional positivo, expectativas y reconocimiento para el avance de la D&I.
- **Conocimiento:** Saber cómo hacerlo, generar comprensión y conciencia.
- **Motivación:** Todos/as tienen la “voluntad correcta” para marcar la diferencia en D&I.

CMP-001/02	01/01/2024	Política de Diversidad e Inclusión	Gerencia de Recursos Humanos	KHSA	Página 4 de 6
------------	------------	------------------------------------	------------------------------	------	------------------



Con estos pilares buscamos generar líneas de acción a nivel corporativo que nos permitan tomar decisiones y mantener informados a todos/as los/as colaboradores/as, sobre los recursos que serán dirigidos en esta materia.

CMP-001/02	01/01/2024	Política de Diversidad e Inclusión	Gerencia de Recursos Humanos	KHSA	Página 5 de 6
------------	------------	------------------------------------	------------------------------	------	---------------

4. Glosario

DISCAPACIDAD: Persona con discapacidad: Aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, 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.

DISCRIMINACIÓN: Se entiende por 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 particular 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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

DIVERSIDAD: Conjunto de diferencias por etnia/nacionalidad, sexo, función o rol en el trabajo, habilidad, idioma, religión y estilo de vida.
Edad, valores, apariencia física, estatus económico, discapacidad física o intelectual, nivel educativo, ideología política y la personalidad (Chichilla & Cruz, 2011).

LGBTIQ+: Siglas que engloban toda la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género que existen hoy en día. Estas siglas designan al colectivo compuesto por lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y el resto de las identidades y orientaciones incluidas en el +, que nos indica que el colectivo sigue en constante crecimiento.

CMP-001/02	01/01/2024	Política de Diversidad e Inclusión	Gerencia de Recursos Humanos	KHSA	Página 6 de 6
------------	------------	------------------------------------	------------------------------	------	---------------