

Política de diversidad e igualdad de oportunidades

Fecha: 03/03/2025 | Versión: 1.0. | URL: www.altlegal.cl/diversidad

1. Sobre esta Política

Este documento constituye la política de diversidad e igualdad de oportunidades de AltLegal Ltda., sociedad dedicada a la prestación de servicios legales, Rol Único Tributario N° 76.383.107-8, representada legalmente por don Fernando Jorge Fernández Acevedo, abogado, chileno, casado, cédula de identidad N°13.434.772-4 (en adelante, “AltLegal” o la “Empresa”).

En esta política de diversidad, inclusión e igualdad de género (en adelante, la “Política”), se establecerán los principios, compromisos y acciones que AltLegal adoptará para garantizar un ambiente de trabajo equitativo, inclusivo y libre de discriminación arbitraria.

Nuestro objetivo es impulsar la diversidad en todas sus dimensiones, promoviendo la igualdad de oportunidades para que cada persona sea valorada únicamente por su mérito, desempeño y competencias

profesionales, sin que factores ajenos a sus capacidades influyan en su evaluación.

Asimismo, esta Política define las responsabilidades de la Empresa y sus colaboradores en la implementación de estrategias que aseguren la equidad en el acceso al empleo y el respeto por la identidad en el entorno laboral. Nos comprometemos a revisar y actualizar periódicamente nuestras prácticas para garantizar su alineación con los estándares nacionales e internacionales en materia de diversidad e inclusión.

Se sugiere leer atentamente esta Política para informarse responsablemente sobre sus derechos y obligaciones.

2. A quién se aplica esta Política

Esta Política se aplica a todas las personas que interactúen con AltLegal, incluyendo colaboradores, clientes, proveedores y cualquier otra parte interesada en nuestras operaciones. Esto abarca a trabajadores, postulantes a

empleo, socios comerciales y cualquier persona que mantenga o haya mantenido una relación profesional o contractual con la Empresa.

AltLegal se compromete a garantizar que todos los procesos internos y externos reflejen los principios de diversidad, inclusión e igualdad de trato y oportunidades, promoviendo activamente la equidad de género, el respeto por las diversas identidades, la valoración de personas de todas las edades, la accesibilidad para personas en situación de discapacidad, la integración de diversas culturas y orígenes. AltLegal fomenta un entorno en el que se respeten las diferencias individuales y se promueva la pluralidad, asegurando la aplicación de esta Política en todas sus áreas de acción y en cada nivel organizacional.

3. Normativa aplicable

Esta Política se encuentra sujeta a las leyes de la República de Chile, incluyendo lo dispuesto en la [Constitución Política de la República](#), el [DFL 1 de 2003](#) que contiene el Código del Trabajo, la [Ley núm. 20.609](#), que establece medidas contra la discriminación, la [Ley núm. 21.015](#) que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, y la [Ley núm. 21.643](#) sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (en adelante, la “Ley Karin”).

Adicionalmente, la Empresa adopta estándares internacionales, incorporando las directrices establecidas en la norma ISO 53800:2024 para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la norma ISO 25551:2021, que define los requisitos generales para organizaciones inclusivas de cuidadores y personas dependientes, la norma ISO 25550:2022, que establece los requisitos generales y directrices para una fuerza laboral que incluya a las personas mayores, y la norma ISO 30415:2021, sobre gestión de recursos humanos en diversidad e inclusión.

Finalmente, esta Política se alinea con los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, contribuyendo especialmente con la igualdad de género (ODS 5), el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), y la reducción de desigualdades (ODS 10).

AltLegal advierte que el cumplimiento de esta Política es complementario y debe supeditarse a las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa (en adelante, “RIOHS de AltLegal”). En particular, esta Política se encuentra alineada con el Protocolo de Prevención sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo de AltLegal (en adelante, el “Protocolo de Ley Karin de AltLegal”), así como con el Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y de

Violencia en el Trabajo de AltLegal (en adelante, el “Procedimiento de Denuncia por Ley Karin de AltLegal”), ambos documentos parte integrante del RIOHS.

El RIOHS de AltLegal prevalecerá en lo aplicable a su ámbito de regulación.

4. Definiciones Claves

4.1. Conciliación de la vida laboral y personal: resultado de procesos y prácticas de las organizaciones que promueven, entre otras, la satisfacción de las necesidades personales, el trabajo no remunerado, el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados, el tiempo libre y las actividades sociales apoyando un estilo de vida saludable y una participación equilibrada de todas las personas en la vida pública y privada.

4.2. Discriminación laboral: la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de estatus socioeconómico, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, origen étnico, creencias religiosas o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

4.3. Discriminación basada en género: trato desfavorable, intencionado o no, de una persona o un grupo social en función de su género y de los estereotipos de género asignados en un contexto social y cultural, que tiene como efecto o propósito menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de sus derechos.

4.4. Diversidad: características de las diferencias y similitudes entre las personas. La diversidad incluye factores que influyen en las identidades y perspectivas que las personas aportan cuando interactúan en el trabajo.

4.5. Edadismo: el edadismo se refiere a la forma de pensar (estereotipos), sentir (prejuicios) y actuar (discriminación) con respecto a los demás o a nosotros mismos por razón de la edad.

4.6. Estereotipo de género: preconcepción social o cultural que asigna atributos, características o roles específicos y limitados a una persona simplemente por el hecho de ser hombre o mujer.

4.7. Grupo con necesidades específicas de inclusión: Grupo de personas que, debido a factores sociales, culturales, económicos, de identidad de género, discapacidad u otras circunstancias, enfrentan barreras en el acceso a oportunidades y requieren medidas específicas para

garantizar su plena participación en el entorno laboral y el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.

4.8. Inclusión: práctica de incluir a todas las personas de una manera justa, que valore las diferencias entre ellas, capacite y permita a cada persona ser ella misma y alcanzar su pleno potencial y prosperar en el trabajo.

4.9. Igualdad de género: igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres. La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si han nacido hombres o mujeres.

4.10. Fuerza laboral inclusiva: todos los trabajadores, sin importar su estatus socioeconómico, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, origen étnico, creencias religiosas, entre otros criterios de diversidad, reciben un trato justo e igualitario y están incluidos en los procesos organizacionales.

4.12. Planificación de la sucesión: proceso para identificar y desarrollar a los trabajadores actuales con potencial para ocupar puestos clave en la organización.

4.13. Sexismo: todo acto, gesto, lenguaje corporal y representación, palabra hablada o escrita, práctica o comportamiento, consciente o inconsciente, basado en la idea de que una persona o un grupo de personas es inferior por razón de su sexo o género, que se produce en la esfera pública o privada, ya sea en un entorno físico o virtual, con el propósito o el efecto de: atentar contra la dignidad o los derechos inherentes a una persona o a un grupo de personas; o causar daños o sufrimientos físicos, sexuales, psicológicos o socioeconómicos a una persona o a un grupo de personas; o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; o constituir una barrera para la autonomía y la plena realización de los derechos humanos por parte de una persona o de un grupo de personas; o mantener y reforzar los estereotipos de género¹.

4.14. Sensibilidad al género: resultados que reflejan la comprensión de los roles y las desigualdades de género, y que se esfuerzan por fomentar una participación

¹En complemento, según el *Protocolo de Prevención sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo* de AltLegal, sexismo es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

igualitaria y una distribución equitativa y justa de los beneficios.

5. Principios rectores de la Política

En AltLegal tenemos principios que guían nuestro compromiso con la diversidad, inclusión e igualdad. Cada principio rector define acciones y valores esenciales para garantizar un entorno laboral equitativo y respetuoso para todas las personas.

5.1. Respeto a los derechos humanos: AltLegal se compromete a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, asegurando que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

5.2. No discriminación: AltLegal rechaza toda forma de discriminación arbitraria basada en el género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, origen étnico o socioeconómico, creencias religiosas, o cualquier otro criterio que se considere irracional o injustificado, asegurando la igualdad de oportunidades y de trato.

5.3. Equidad y justicia organizacional: se garantizará que todas las políticas internas² y prácticas organizacionales estén

orientadas a la equidad y la justicia, promoviendo iguales oportunidades para todas las personas, sin distinción de género, orientación sexual, etnia, edad o condición socioeconómica. Se fomentará una cultura de equidad en el acceso a beneficios, promoción laboral y toma de decisiones, basada en la meritocracia y el respeto a la diversidad.

5.4. Inclusión efectiva de todas las personas: la Empresa adoptará medidas afirmativas para garantizar la participación plena y efectiva de todas las personas en igualdad de condiciones, promoviendo su representación en todos los niveles de la Empresa. Se impulsarán capacitaciones y sensibilizaciones para eliminar prejuicios y sesgos inconscientes en el entorno laboral.

5.5. Enfoque interseccional: se reconoce que la discriminación puede darse de manera interseccional, es decir, a partir de la combinación de múltiples factores como género, edad, discapacidad, origen étnico, entre otros. Por ello, se implementarán estrategias que aborden de manera integral las desigualdades estructurales, generando un impacto positivo en el desarrollo profesional y personal de todas las personas.

²Esto incluye memorandos, directrices, instructivos, reglamentos y políticas internas de cualquier tipo.

5.6. Compromiso con la mejora

continua: la Empresa evaluará periódicamente la implementación y efectividad de sus políticas de diversidad, inclusión e igualdad mediante indicadores y auditorías internas. Se fomentará la actualización constante de prácticas y la incorporación de estándares internacionales para asegurar una evolución permanente hacia un entorno más justo e inclusivo.

5.7. Perspectiva de género y

diversidad: es un objetivo de esta política contribuir al logro de la igualdad de género en el ámbito laboral. Por ello se valora toda acción planificada, cualesquiera sean las áreas y niveles, que contribuyan a que las mujeres y los hombres logren un ejercicio pleno de sus derechos y el acceso igualitario a oportunidades en el ámbito del trabajo. A través de este enfoque, se reconoce que los colaboradores pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Este enfoque, valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad, reflejándose en la relaciones laborales en general, en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud

en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de ésta.

5.8. Enfoque inclusivo integral:

establece la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrando todos los niveles de la organización. Para ello, el Empleador deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en la [Política Nacional de Seguridad y Salud](#), dando cumplimiento efectivo a su deber de protección en la materia, y sin perjuicio de la colaboración de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas de conformidad con la normativa vigente.

5.9. Política de tolerancia cero:

la Empresa fomenta una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su estatus socioeconómico, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, origen étnico o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación. Por ello, en el ámbito laboral no son aceptables ninguna clase de acciones, con independencia de su magnitud por

leves que sean, contrarias a este valor.

5.10. Inclusión etaria: inclusión de todos los grupos de interés, en contextos organizacionales donde las personas de diversas edades son tratadas de manera justa e igualitaria e incluidas en todos los aspectos de la organización.

6. Ámbitos de aplicación

Este apartado establece los diferentes niveles en los que la política de diversidad, inclusión e igualdad se implementará dentro de la Empresa. Su propósito es garantizar que la equidad e inclusión sean parte integral de todas las operaciones internas y externas, promoviendo un entorno laboral y comercial basado en la igualdad de oportunidades.

6.1. Ámbito interno: cultura organizacional y gestión del talento

La cultura organizacional y la gestión del talento son pilares fundamentales para consolidar un entorno diverso, inclusivo y equitativo dentro de la Empresa. Para ello, se establecen estrategias específicas destinadas a garantizar un trato justo y una representación equitativa en todas las etapas del ciclo laboral.

6.2. Ámbito Relacionamento externo: con

proveedores, clientes y partes interesadas

El compromiso con la diversidad, inclusión e igualdad también se extiende a las relaciones que la Empresa mantiene con sus proveedores, clientes y otras partes interesadas. Se busca generar un impacto positivo en toda la cadena de valor, fomentando prácticas equitativas y colaboraciones basadas en el respeto mutuo y la inclusión.

6.3. Ámbito normativo: cumplimiento de estándares y certificaciones

La Empresa se compromete a cumplir con todas las regulaciones y normativas aplicables en materia de diversidad, inclusión y equidad. Este compromiso no solo implica el acatamiento de leyes nacionales e internacionales, sino también la adopción de estándares reconocidos que fomenten mejores prácticas en la gestión organizacional.

7. Acciones para la implementación en el ámbito interno

Este apartado reafirma el compromiso de AltLegal con un entorno laboral equitativo y respetuoso, promoviendo activamente la diversidad y la inclusión en su cultura organizacional. Para ello, se implementarán estrategias de sensibilización, capacitación y desarrollo profesional inclusivo, junto con mecanismos efectivos para prevenir la discriminación arbitraria y garantizar

la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la empresa.

7.1. Sensibilización y formación en diversidad e inclusión

La Empresa se compromete a implementar programas de sensibilización y capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad. Estas estrategias incluirán cursos y charlas dirigidas a todos los trabajadores sobre diversidad, equidad e inclusión; capacitaciones periódicas en temas de sesgos inconscientes y buenas prácticas inclusivas; y difusión de material educativo sobre igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad.

Otras de las estrategias que se implementarán, son las siguientes:

7.1.1. Plataforma de aprendizaje continuo

Se implementará una Mesa de Ayuda virtual con cursos, artículos y recursos sobre diversidad, equidad e inclusión, accesible para todos los colaboradores en cualquier momento.

7.1.2. Compromiso de la Alta Dirección

La Empresa se asegurará de que los líderes y directivos participen activamente en las capacitaciones, promoviendo una cultura de inclusión desde los niveles más altos de la organización.

7.2. Inclusión generacional y valorización de la experiencia

La Empresa reconoce la importancia de fomentar un entorno laboral en el que todas las generaciones sean valoradas y puedan aportar sus habilidades y conocimientos. Para ello, se implementarán medidas que garanticen la accesibilidad digital para todos los colaboradores, evitando sesgos relacionados con la edad, y promoviendo la equidad en el acceso a oportunidades de formación y liderazgo. Asimismo, se fortalecerá la planificación en la sucesión, asegurando la transmisión de conocimientos entre generaciones y la continuidad organizacional.

7.2.1. Accesibilidad e inclusión digital en el entorno laboral

La Empresa se compromete a garantizar que todas las herramientas digitales sean accesibles para colaboradores de todas las edades. Para ello, se implementarán programas de capacitación en el uso de nuevas tecnologías, asegurando que todos los empleados, independientemente de su edad, puedan desarrollar sus funciones sin dificultades.

Asimismo, se fomentará una cultura organizacional que prevenga el edadismo, promoviendo la valoración de la experiencia y conocimientos de las personas con mayor trayectoria laboral. Se impulsarán medidas para evitar prejuicios sobre la capacidad digital de

los trabajadores, con especial atención en quienes, por su generación o contexto, no hayan tenido las mismas oportunidades de actualización en estas materias. Además, se incentivará su participación en procesos de formación, garantizando un entorno laboral inclusivo y equitativo.

7.2.2. Planificación en la sucesión

Además, la Empresa implementará estrategias de planificación en la sucesión, promoviendo el desarrollo de liderazgos jóvenes y brindándoles oportunidades de formación y crecimiento dentro de la organización. Se impulsarán programas de mentoría intergeneracional, donde los colaboradores con mayor trayectoria puedan compartir su conocimiento con nuevas generaciones, fortaleciendo la continuidad y sostenibilidad del liderazgo en la Empresa.

Estas acciones contribuirán a un entorno de trabajo más equitativo y diverso, donde tanto la experiencia como la innovación sean pilares fundamentales del desarrollo organizacional.

7.2.3. Programas de mentoría y liderazgo inclusivo

Se fomentará la mentoría entre colaboradores para apoyar su desarrollo profesional, brindándoles orientación y herramientas que les permitan crecer dentro de la Empresa y acceder a nuevas oportunidades.

7.3. Adaptaciones razonables para la inclusión y flexibilidad laboral

La Empresa reconoce la importancia de ajustar el entorno laboral a las necesidades individuales de sus colaboradores, promoviendo un espacio de trabajo equitativo y accesible.

En este marco, el Comité de Diversidad e Inclusión mencionado en el **punto 9.1** (en adelante, el “Comité”) elaborará un procedimiento estructurado para que los colaboradores puedan solicitar adaptaciones razonables (en adelante, el “Procedimiento de Solicitud de Adaptaciones Razonables”), el que deberá ser sometido a la aprobación de la Alta Dirección. La implementación de este procedimiento será responsabilidad del área Gestión de Personas, o quien haga sus veces. Se garantizará que dichas solicitudes sean evaluadas de manera eficiente, transparente y acorde a criterios de equidad.

7.3.1. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

El Comité será responsable de evaluar y desarrollar políticas internas que fomenten un equilibrio real entre la vida laboral y personal. Para ello, considerará medidas como horarios flexibles, teletrabajo y otras iniciativas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

La Alta Dirección prestará especial atención a los colaboradores responsables del cuidado de hijos, hijas o personas dependientes en situaciones

especiales. Para estos casos, se analizará la implementación de medidas como licencias extendidas, permisos flexibles y teletrabajo, especialmente cuando las personas a su cargo enfrenten enfermedades o circunstancias extraordinarias que demanden del cuidado y atención de su padre, madre o cuidador.

7.3.2. Adaptaciones razonables para personas con necesidades específicas de inclusión

La Empresa reconoce la importancia de implementar medidas que permitan la plena integración y desarrollo de todas las personas en el entorno laboral. Con este propósito, el Comité incorporará al Procedimiento de Solicitud de Adaptaciones Razonables mecanismos que respondan a las necesidades particulares de ciertos grupos que, debido a factores sociales, culturales o personales, pueden enfrentar barreras de acceso y participación en el trabajo.

En este sentido, se adoptarán medidas específicas para garantizar condiciones laborales equitativas a personas trans o no binarias, madres, padres y cuidadores, personas en situación de discapacidad, personas neurodivergentes y cualquier otra persona cuya situación requiera ajustes para una inclusión efectiva. Estas adaptaciones podrán incluir flexibilidades en horarios, ajustes en espacios de trabajo, herramientas de apoyo y cualquier otra medida que el Comité considere pertinente para

fomentar un entorno accesible, equitativo e inclusivo.

7.4. Criterios de equidad en reclutamiento y promoción

Para garantizar procesos de selección y promoción justos, equitativos e inclusivos, la Empresa se compromete a adoptar las siguientes medidas:

7.4.1. Equidad en la contratación y desarrollo del talento

Además, la Empresa revisará sus políticas de contratación y promoción para evitar sesgos que puedan afectar la igualdad de oportunidades, garantizando que los procesos de selección, evaluación y desarrollo profesional se basen en criterios objetivos y equitativos.

Se asegurará que ninguna persona sea desfavorecida por razones ajenas a sus competencias, experiencia o desempeño, promoviendo un entorno donde el talento y la trayectoria profesional sean valorados en función de su aporte a la organización.

7.4.2. Evaluación basada en competencias y habilidades

Se utilizarán metodologías objetivas en la selección de personal, asegurando que las decisiones se fundamenten en méritos y capacidades, evitando cualquier tipo de sesgo discriminatorio. El departamento de Gestión de Personas o quien cumpla dicha función, determinará los criterios de evaluación,

garantizando que estos sean justos, transparentes y alineados con los principios de equidad e inclusión de la Empresa.

7.4.3. Diversidad en la contratación y promoción

Se fomentará un enfoque inclusivo en la atracción y retención de talento, asegurando que los procesos de selección consideren a candidatos de diversos perfiles, sin distinción de género, edad, origen, condición socioeconómica, discapacidad u otras características personales que no guarden estricta relación con sus capacidades y habilidades en el ambiente laboral.

7.4.4. Capacitación en igualdad de oportunidades y prevención de sesgos

Los responsables de recursos humanos y gestión de personas, quienes participen en los procesos de reclutamiento y promoción recibirán formación continua en equidad de género, inclusión y detección de sesgos inconscientes para garantizar decisiones justas.

7.4.5. Transparencia en los procesos de ascenso y desarrollo profesional

La Alta Dirección deberá definir criterios claros y accesibles para los procesos de promoción. Dichos criterios serán remitidos al Comité, que podrá emitir opiniones y comentarios al

respecto, los cuales no serán necesariamente vinculantes.

Además, la Alta Dirección asegurará que todas las oportunidades sean comunicadas de manera equitativa y que los empleados cuenten con las mismas posibilidades de crecimiento dentro de la Empresa.

7.4.6. Evaluaciones periódicas de equidad

Se realizarán auditorías internas para revisar los procesos de selección y promoción, identificando posibles brechas y ajustando las estrategias para mejorar la equidad en la Empresa.

Estas medidas buscan asegurar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en su desarrollo profesional dentro de la organización, promoviendo una cultura basada en la equidad, la meritocracia y el respeto a la diversidad.

7.5. Mecanismos de prevención y abordaje de la discriminación

La Empresa prohíbe cualquier forma de discriminación arbitraria y acoso en el entorno laboral, estableciendo mecanismos efectivos para su prevención y abordaje.

Cualquier incumplimiento a esta Política, incluyendo conductas de discriminación arbitraria, acoso o vulneraciones a los principios aquí establecidos, será sancionado conforme a lo dispuesto en el RIOHS de AltLegal.

El procedimiento de investigación, las sanciones, y las medidas correctivas y de resguardo aplicables, seguirán los lineamientos del RIOHS de AltLegal y lo señalado en el **punto 9.5.** de esta Política, garantizando el debido proceso y la protección de los derechos de las partes involucradas.

Estas acciones garantizarán que cualquier situación de discriminación arbitraria o acoso sea abordada con el debido respaldo legal y los procedimientos adecuados para la protección y bienestar de los colaboradores.

7.6. Igualdad salarial y de oportunidades

La Empresa se compromete a garantizar la equidad salarial y la igualdad de oportunidades mediante:

- La eliminación de cualquier brecha salarial injustificada por razones de género, edad³ u otros factores discriminatorios.
- El acceso equitativo a beneficios, capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional para todos los empleados.

³Lo anterior no incluye criterios objetivos generalmente relacionados con la edad, como la trayectoria profesional y la experiencia laboral, siempre que estos se apliquen de manera equitativa y no constituyan un factor de discriminación.

8. Acciones para la implementación en el ámbito externo

En este apartado se reafirma el compromiso de AltLegal con la promoción de la diversidad y la inclusión en su relación con clientes, proveedores y aliados estratégicos. Para ello, se implementarán programas de capacitación y sensibilización orientados a fomentar entornos de trabajo equitativos y respetuosos, junto con la difusión de buenas prácticas y normativas aplicables. Asimismo, se incentivará la colaboración con empresas y organizaciones que compartan estos valores, asegurando que la cadena de valor de la empresa refleje un compromiso real con la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

8.1. Promoción de valores de diversidad en la interacción con clientes

AltLegal procurará que todas las estrategias de comunicación y marketing sean inclusivas y reflejen el compromiso de la Empresa con la diversidad. Esto incluirá el uso de lenguaje y representaciones visuales que eviten estereotipos discriminatorios y sean representativos, así como la implementación de mecanismos para recibir retroalimentación de clientes sobre buenas prácticas en diversidad, inclusión y equidad.

8.2. Implementación de mecanismos de evaluación y monitoreo

Se establecerán indicadores para medir el grado de inclusión y diversidad dentro de la red de proveedores y clientes. **Revisar punto 9.2. sobre este tema.**

8.3. Participación en iniciativas de responsabilidad social Empresarial

La Empresa impulsará alianzas con instituciones y organismos que promuevan la equidad y la inclusión en el ámbito corporativo. AltLegal participará en programas de certificación en diversidad, adherirá a iniciativas globales y colaborará en proyectos de impacto social que busquen la eliminación de barreras para grupos vulnerables.

9. Mecanismos de Implementación y Seguimiento

AltLegal implementará mecanismos efectivos para la aplicación, monitoreo y mejora continua de la Política. Estos mecanismos permitirán evaluar el cumplimiento de los objetivos, identificar áreas de mejora y garantizar la aplicación de medidas correctivas en caso de incumplimiento.

9.1. Comité de Diversidad e Inclusión

Se conformará un Comité de Diversidad e Inclusión, responsable de supervisar la

implementación de esta Política. Sus funciones principales incluirán:

- Proponer a la Alta Dirección las sanciones, medidas correctivas y de resguardo a aplicar en el marco del incumplimiento de la Política en los términos señalados en el **punto 9.5.**
- Revisar y emitir opiniones sobre los criterios de promoción definidos por la Alta Dirección, asegurando su claridad y accesibilidad.
- Elaborar el Procedimiento de Solicitud de Adaptaciones Razonables mencionado en el **punto 7.3.**
- Elaborar políticas internas que garanticen el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo el bienestar integral de los trabajadores.
- Coordinar capacitaciones y sensibilizaciones sobre diversidad, inclusión y equidad.
- Elaboración de informes periódicos respecto al cumplimiento y aplicación de la Política.
- Monitoreará los parámetros establecidos en el **punto 9.2.**

Y en general, deberá garantizar el cumplimiento de los principios rectores de la Política y definir estrategias para promover un ambiente laboral

equitativo y libre de discriminación arbitraria, las cuales deberán someterse a la revisión y aprobación de la Alta Dirección de la Empresa.

9.2. Indicadores y métricas de evaluación

Para medir la efectividad de la Política, se implementará un sistema integral de indicadores. Este sistema permitirá monitorear el cumplimiento de los objetivos a través del seguimiento de avances, evaluación de resultados y revisión periódica de las acciones implementadas, asegurando una mejora continua.

El Comité monitoreará los siguientes parámetros:

- Igualdad de oportunidad del personal en términos de diversidad, inclusión y equidad.
- Participación en programas de formación en diversidad, inclusión y equidad.
- Percepción del clima organizacional
- Equidad salarial.
- Participación de mujeres en cargos directivos.
- Niveles de satisfacción en inclusión según encuestas internas.

También se analizará la gestión de casos de discriminación y acoso, según lo

establecido en el Protocolo de Ley Karin de AltLegal, incluyendo el tiempo de resolución y la efectividad de las medidas correctivas adoptadas. Los resultados servirán para proponer mejoras continuas y fortalecer la estrategia de diversidad en AltLegal.

Un informe anual será publicado con estos resultados, garantizando transparencia y mejora continua.

9.3. Plan de acción y mejora continua

Nos comprometemos a la mejora continua de nuestra Política asegurando su efectividad y alineación con las mejores prácticas internacionales. Para ello, implementaremos un enfoque basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), permitiéndonos evaluar el impacto de nuestras iniciativas y optimizar su ejecución.

Además, en el marco de la mejora continua y el perfeccionamiento de esta Política, se llevarán a cabo revisiones y auditorías periódicas tanto de la Política. Asimismo, se implementarán programas de capacitación y sensibilización sobre la normativa aplicable, junto con la colaboración activa con organismos reguladores y certificadores. Estos aspectos fueron abordados en mayor profundidad en el **punto 7**.

El Comité será responsable de coordinar y supervisar el cumplimiento de las acciones planificadas, garantizando que

se eliminen barreras para la equidad en el acceso y desarrollo profesional dentro de la organización. Además, se revisarán periódicamente los resultados, ajustando estrategias cuando sea necesario para fortalecer nuestro compromiso con un entorno laboral inclusivo y equitativo.

9.4. Reporte y comunicación de avances

La transparencia y la comunicación efectiva son principios fundamentales en la implementación de nuestra Política. AltLegal asegurará la difusión clara y accesible de los avances en esta materia, tanto a nivel interno como externo.

El Comité elaborará reportes periódicos que contendrán información sobre el cumplimiento de los objetivos, el impacto de las acciones implementadas y las oportunidades de mejora identificadas. Estos informes serán presentados a la Alta Dirección y compartidos con todo el equipo de trabajo, fomentando la retroalimentación y la construcción colectiva de un ambiente laboral más equitativo.

Asimismo, AltLegal garantizará que la comunicación organizacional refleje los valores de diversidad e inclusión, promoviendo mensajes que representen de manera fiel la pluralidad de personas dentro de la Empresa y asegurando que la información sea accesible para todos los colaboradores.

9.5. Sanciones y medidas correctivas

El cumplimiento de esta Política es obligatorio para todo el equipo de AltLegal. Cualquier incumplimiento será tratado con la debida seriedad, aplicando sanciones proporcionales a la falta, conforme al RIOHS de AltLegal, el contrato de trabajo y la legislación vigente.

El Comité será responsable de evaluar cada caso y presentar a la Alta Dirección una propuesta de medidas correctivas. No obstante, la decisión final sobre la sanción a aplicar corresponderá exclusivamente a la Alta Dirección, quedando el Comité en un rol consultivo.

Además de las sanciones contempladas en el RIOHS de AltLegal, las medidas correctivas y de resguardo por incumplimiento de esta Política podrán incluir, entre otras: capacitaciones obligatorias en diversidad e inclusión, advertencias formales, reubicación de funciones y, en casos graves, la terminación del contrato laboral. Asimismo, se garantizarán mecanismos de apoyo y orientación para quienes hayan sido afectados por conductas contrarias a esta Política.

10. Disposiciones finales

10.1. Revisión y actualización de la Política

La presente Política será objeto de revisión y actualización periódica para garantizar su alineación con los cambios

normativos, mejores prácticas internacionales y evolución organizacional. Se implementará un mecanismo de revisión anual, liderado por el Comité de Diversidad e Inclusión, que evaluará la efectividad de las medidas adoptadas y propondrá modificaciones cuando sea necesario. Cualquier actualización será aprobada por la Alta Dirección y comunicada a todas las partes interesadas.

10.2. Vigencia y compromiso institucional

Esta Política entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación y tendrá una aplicación indefinida, salvo modificaciones o actualizaciones formales. AltLegal se compromete a promover un entorno laboral diverso,

inclusivo y equitativo, garantizando la implementación efectiva de esta Política en todos sus procesos y decisiones estratégicas. Además, se fomentará una cultura de responsabilidad compartida entre todas las personas que forman parte de la Empresa.

10.3. Aprobación y firma de la Alta Dirección

Como muestra del carácter vinculante de esta Política, esta es suscrita electrónicamente por el representante legal de AltLegal a través de una firma electrónica avanzada, de conformidad a lo establecido en la [Ley núm. 19.799 sobre documento electrónico, firma electrónica y prestadores de servicios de certificación de dicha firma.](#)

Fernando Fernández Acevedo

p.p. AltLegal Ltda.