



Política de Diversidad e Inclusión

Redbanc S.A.

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 2/14

Tabla de Contenidos

1.	Introducción.....	4
2.	Objetivo	4
3.	Alcance.....	4
4.	Definiciones	5
5.	Vigencia y Revisión	7
6.	Roles y Responsabilidades	7
7.	Principios de Diversidad e Inclusión	8
	7.1 Principio de No Discriminación Arbitraria	8
	7.2 Principio de Equidad de Género	9
	7.3 Principio de Liderazgo	9
	7.4 Principios de Oportunidad de Aprendizaje	9
	7.5 Principio de Gestión y Desarrollo del Talento	9
	7.6 Principio de Equidad Interna	9
	7.7 Principio de Calidad de Vida	9
8.	Derechos, Obligaciones y prohibiciones	10
	8.1 Prohíbe a las personas de la Empresa, especialmente lo siguiente:	10
	8.2 Derechos y deberes	10
9.	Planes de Acción	12
10.	Canal de denuncia.....	13
11.	Cumplimiento de la Política	14

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 3/14

HISTORIA DEL DOCUMENTO			
Nombre del Documento:	9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Redbanc S.A.		
Creado por:	Gerencia de Personas		
Responsable del Documento:	Gerente de Personas		
Aprobado por:	Directorio	Fecha de Aprobación:	16-enero-2025

CONTROL DE VERSIONES			
Versión	Fecha de Vigencia	Aprobación	Comentario
01	16/enero/2025	Directorio	Primera versión del documento.
02	15/01/2026	Directorio	<u>Se incorpora referencia a la Ley 21.690 que complementa la actual ley de inclusión laboral.</u> <u>Se agrega la definición de “persona con discapacidad”</u> <u>Se perfecciona el rol y responsabilidad de la Gerencia de Personas para dar cumplimiento a esta política.</u> <u>Se realizan ajustes en la redacción, en función de los avances de Redbanc en materias de inclusión laboral.</u>

La presente versión substituye completamente a todas las precedentes, de manera que éste sea el único documento válido de entre todos los de la serie.

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 4/14

1. Introducción

La presente Política apoya la estrategia de Redbanc, cuyo propósito es facilitar la evolución de la industria financiera en los ámbitos del procesamiento de transacciones, medios de pago, cajeros automáticos, servicios tecnológicos, redes de telecomunicaciones, transmisión de archivos, en la implementación de nuevos servicios y/o productos con los máximos estándares de seguridad y disponibilidad y con una excelente calidad de servicio.

Es por lo anterior, que esta Política se alinea con los principales pilares de disponibilidad continua, seguridad y eficiencia sobre los cuales se ha construido el modelo de desarrollo de la Compañía, complementado con una mirada de crecimiento futuro basada en la agilidad y flexibilidad con foco en el cliente y su satisfacción; junto con la probidad de sus colaboradores.

Esta Política es transversal para todos los colaboradores de la Compañía, es articulada a través de nuestros Gerentes, Subgerentes y Jefaturas, y es gobernada por la Gerencia de Personas para su cumplimiento. Además, considera lo establecido en la Ley N° 20.422, N°21.015, N°21.275 y en la normativa relacionada, dando especial énfasis a la promoción de equipos colaborativos, integrados y de alto desempeño, donde no existan discriminaciones arbitrarias entre los colaboradores.

2. Objetivo

Contar con un documento que establezca un marco conceptual y acciones concretas orientadas a contribuir con una cultura organizacional que fomente el respeto, la colaboración, la integridad y el foco en el cliente, así como en la inclusión de talento con diversas perspectivas, velando por que no exista espacio para la discriminación arbitraria.

3. Alcance

- La presente Política es de aplicación general para todos sus colaboradores/as y se encuentra sustentada y complementada por los pilares de la Política de Gestión de Personas de Redbanc, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Ética.
- Esta Política comprende a toda la organización, considerando el involucramiento y compromiso de todos los colaboradores, independientemente de su rango o función.

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 5/14

- Contiene los lineamientos que deben considerar todos los estamentos de la Compañía para lograr un desarrollo íntegro de las prácticas relativas a la gestión, equidad, inclusión y no discriminación de personas.

4. Definiciones

- **Diversidad:** Se refiere a la variedad de características que distinguen a las personas, incluyendo, pero no limitándose a raza, género, edad, orientación sexual, capacidades físicas, religión y antecedentes socioeconómicos.
- **Inclusión:** La inclusión es la estrategia y práctica de crear un entorno donde todas las personas, independientemente de sus diferencias, sean respetadas y puedan contribuir y colaborar en la organización sin ser discriminadas.
- **Discriminación arbitraria:** Cualquier trato desigual e injustificado hacia una persona o grupo basado en características protegidas tales como raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, ideología u opinión política, religión, género, orientación sexual, edad, discapacidad, maternidad, o cualquier otra condición personal. Esta forma de discriminación es ilegal y contraria a los principios de igualdad y respeto, ya que se basa en prejuicios y estereotipos en lugar del mérito o las capacidades individuales.
- **Persona con discapacidad:** Persona 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, en conformidad con los Art. 7 y 8 Ley N° 20.422, Art. 3 Ley 21.015 y Art. 2 D.S N.º 64.
- **Ley 20.422:** Esta ley busca garantizar la igualdad de oportunidades y la plena inclusión social de las personas con discapacidad, asegurando sus derechos y eliminando la discriminación. Promueve la participación en la sociedad y el reconocimiento de la diversidad humana, siguiendo principios de accesibilidad, vida independiente y diálogo social.
- **Ley 21.015:** Tiene como objetivo promover la inclusión laboral eficaz de personas con discapacidad. Esta ley establece que las empresas públicas y privadas con 100 o más trabajadores deben destinar al menos el 1% de su plantilla a personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 6/14

previsional. La normativa busca fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral, promoviendo la integración y participación de personas con discapacidad.

- **Ley 21.275:** Esta ley exige que las empresas adopten medidas para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad, modificando el Código del Trabajo. Para ello, las empresas deben contar con un gestor certificado en inclusión laboral, promover políticas de inclusión según normas de igualdad de oportunidades y elaborar y ejecutar programas anuales de capacitación para una inclusión laboral sostenible.
- **Ley 21.643:** Introduce modificaciones al Código del Trabajo para fortalecer la prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el entorno laboral. Establece obligaciones para que empresas y organismos del Estado implementen protocolos de prevención que incluyan procedimientos de investigación y medidas sancionatorias.
- **Ley N° 21.690:** Modifica el código del trabajo y refuerza las obligaciones de inclusión laboral de personas con discapacidad al incrementar la cuota obligatoria de contratación desde el 1% al 2% en toda aquella empresa que cuenten con 100 o más trabajadores. Este aumento operará bajo un criterio de progresividad, siendo exigible cuando al menos el 80% de las empresas sujetas a la normativa vigente hayan alcanzado el cumplimiento efectivo de la cuota actual del 1%. Asimismo, se establece la obligación de implementar un protocolo de ambientes laborales inclusivos, orientado a garantizar condiciones adecuadas de accesibilidad.
- **Acoso laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas, en contra de otro u otras personas, 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. El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.
- **Acoso sexual en el ámbito laboral:** Se refiere a cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada, ejercida por un/a superior, compañero/a de trabajo o cualquier persona en el entorno laboral, que cause intimidación, humillación, o vulneración de la dignidad del afectado/a. Incluye acercamientos o contactos físicos no consentidos, propuestas verbales de carácter sexual, regalos no aceptados con connotaciones románticas, y comunicaciones personales con requerimientos sexuales que generan un ambiente ofensivo y amenazan la situación laboral y oportunidades de empleo del afectado.

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 7/14

5. Vigencia y Revisión

La presente Política se revisará al menos una vez por año calendario. No obstante, si algún evento interno o externo afectara a los procedimientos, estructuras o los lineamientos previamente establecidos, así como cambios en los aspectos normativos y legales aplicables a Redbanc, se deberá realizar su revisión. Cualquier modificación que se estime conveniente introducir, deberá contar con la supervisión del Comité Ejecutivo y someter a la aprobación del Directorio de Redbanc.

6. Roles y Responsabilidades

- **Directorio y Comité Ejecutivo:**

Son garantes de que las definiciones establecidas en la Política sean asumidas como corporativas y formen parte integrante de la estrategia de Redbanc, así como también deberán resguardar que todos los colaboradores integren esta Política en su actuar y gestión.

- **Gerencia de Personas:**

Velará por el cumplimiento de esta Política y por la coherencia entre sus definiciones, su propósito y la estrategia en la empresa. Asimismo, será responsable de mantener actualizada esta Política y asesorar y orientar a la organización en estas materias. También, deberá asegurar que todas las personas estén adecuadamente informadas de los aspectos relacionados con la Política, e impulsar prácticas que garanticen su correcta implementación y mejora continua.

- **Gerentes, Subgerentes y Jefaturas de Redbanc:**

Tienen el rol de resguardar y respetar las prácticas que se derivan de las definiciones de esta Política, junto con ser responsables de la gestión de sus respectivos equipos de trabajo.

- **Colaboradores de Redbanc:**

Tienen el rol de cumplir con lo estipulado en la Política, junto con participar de instancias de capacitación y entrenamiento que tengan como objetivo facilitar la diversidad e inclusión al interior de la Empresa.

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 8/14

7. Principios de Diversidad e Inclusión

En Redbanc, nos comprometemos a promover una cultura inclusiva y diversa que fomente el respeto hacia todas las personas, sin importar condición, característica u orientación particular. De manera categórica, nos oponemos a cualquier conducta asociada a prejuicios por motivos como nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión Política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género. Nos esforzaremos por mantener un ambiente respetuoso en consonancia con los valores y principios del Código de Ética, y los Pilares de la Política de Gestión de personas:

- Mirada Preferente por las Personas
- Foco en el Cliente con Excelencia Operacional
- El Liderazgo como eje central de la Cultura Organizacional
- Promoción de Ambientes Colaborativos, Diversos e Inclusivos
- Gestión del Talento

En este contexto, adoptamos los siguientes principios claves:

7.1 Principio de No Discriminación Arbitraria

Velaremos porque ninguna persona dentro o relacionada con la organización sea objeto de abuso, acoso ni discriminación arbitraria. Rechazamos categóricamente cualquier forma de discriminación basada en criterios políticos, religiosos, de nacionalidad, éticos, raciales, lingüísticos, de género, edad, creencias personales, orientación sexual, u otras características personales. Asimismo, nos comprometemos a prevenir y abordar el acoso laboral y sexual, promoviendo un entorno de trabajo presencial y digital libre de conductas discriminatorias, despectivas u hostiles. El fortalecimiento de medidas preventivas, capacitación y la difusión de canales de denuncia son elementos esenciales para asegurar un ambiente que fomente la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en la empresa, por lo que Redbanc y sus líderes harán todo lo que corresponda para investigar y sancionar la discriminación de acuerdo con la normativa chilena.

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 9/14

7.2 Principio de Equidad de Género

Nos esforzamos por promover la equidad de género, garantizando que todos los colaboradores tengan acceso a igualdad de trato, oportunidades y desarrollo. Buscamos equiparar las oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de liderazgo, desde gerentes hasta jefaturas, y fomentamos un entorno de trabajo respetuoso que valore las diferencias y ofrezca igualdad de oportunidades, en función del mérito de cada persona.

7.3 Principio de Liderazgo

Los líderes deben ser abiertos e inclusivos, siendo referentes de la Gestión de la Diversidad para el desarrollo e igualdad de oportunidades, factor clave para aportar ventaja competitiva a los objetivos empresariales.

7.4 Principios de Oportunidad de Aprendizaje

Redbanc disponibilizará charlas de formación para sus colaboradores en materias de diversidad e inclusión con el propósito de concientizar a la organización en la construcción de una cultura inclusiva.

7.5 Principio de Gestión y Desarrollo del Talento

En Redbanc, estamos enfocados en promover la igualdad de oportunidades y respetar la diversidad en los procesos de selección, contratación y gestión/desarrollo de personas, asegurando la consideración del mérito como criterio fundamental en prácticas internas para garantizar un trato justo a los colaboradores independientemente de la nacionalidad, género, religión, cultura, orientación sexual o cualquier otra característica.

7.6 Principio de Equidad Interna

Redbanc procurará resguardar la equidad interna entre sus colaboradores en relación con sus remuneraciones y beneficios, lo que se traduce en condiciones laborales similares para puestos y responsabilidades equivalentes, solo pudiendo haber diferencias justificadas de acuerdo con variables objetivas como el desempeño individual, la experiencia o formación profesional, entre otros criterios conocidos por las personas.

7.7 Principio de Calidad de Vida

La calidad de vida de nuestros colaboradores es un pilar fundamental, por ende, nos centramos en promover un equilibrio efectivo entre la vida laboral, familiar y personal, promoviendo cargas y jornadas laborales adecuadas, y adoptando modelos que impactan positivamente en las personas, su talento y compromiso.

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 10/14

8. Derechos, Obligaciones y prohibiciones

Para asegurar el ajuste de los principios de Diversidad e Inclusión, y en concordancia con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se establecen las siguientes obligaciones y prohibiciones:

8.1 Prohíbe a las personas de la Empresa, especialmente lo siguiente:

- a. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos, una conducta de acoso sexual.
- b. Queda estrictamente prohibido a la persona incurrir en conductas que constituyan un acoso laboral.
- c. Incurrir en conductas violentas tales como gritos, amenazas, golpes, etc. contra los demás compañeros de trabajo, superiores o subordinados de la Empresa, así como contra personal externo, clientes, proveedores y en general, en contra de cualquier tercero que ingrese a las dependencias de la empresa.

8.2 Derechos y deberes

a. Derechos de los colaboradores:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de discriminación, acoso y violencia.
- Derecho a ser informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y, violencia con el que cuenta la entidad empleadora. También, de los monitoreos y resultados de las evaluaciones, junto con las medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia, por los canales disponibles.

b. Obligaciones de los colaboradores:

- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia ni discriminación arbitraria.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador, en toda investigación de acoso y/o violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.

c. Obligaciones del empleador:

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 11/14

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos, la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar y orientar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que la parte denunciante, la víctima o los testigos no sean objeto de represalias por iniciar y/o participar, según corresponda, del proceso investigativo.
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y dar cumplimiento al Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes.

Con el fin de procurar la igualdad de oportunidades en el contexto laboral, la empresa generará acciones de fomento a la inclusión laboral de personas con discapacidad, adoptando todas las medidas y servicios adicionales que estén a su alcance y sean requeridos por personas con discapacidad que se desempeñen laboralmente en la organización. Parte fundamental de estas acciones son las medidas de adecuación del entorno físico, social y actitudinal que responden a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Su objetivo es facilitar, de manera eficaz y práctica, la accesibilidad y la participación en igualdad de condiciones con el resto de las personas que trabajan en la empresa, siempre que estas medidas no representen una carga desproporcionada para el empleador.

La persona con discapacidad podrá recurrir, cuando lo estime conveniente, al Comité Paritario o al Previsionista de Riesgo (perteneciente a la Gerencia de Personas) de la Empresa a formular los requerimientos de condiciones laborales mínimas y suficientes para el desempeño de su función. Para tal efecto, deberá presentar la solicitud respectiva indicando la naturaleza y alcance de la discapacidad y cuáles serían los elementos que se estiman realmente factibles para facilitar sus funciones y el ejercicio de su cargo en la Empresa. Asimismo, deberá acompañar los certificados médicos respectivos que acrediten la discapacidad, el tratamiento, contraindicaciones, y procedimientos a seguir en caso de ocurrir alguna crisis, emergencia o agravamiento de la enfermedad, lugar y modo de traslado idóneo para la atención adecuada de alguna de estas contingencias.

Además, la empresa proporcionará servicios de apoyo permanente, que permitan a la persona con discapacidad un desempeño laboral adecuado. En ese sentido, se implementarán acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 12/14

el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

9. Planes de Acción

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos y principios de la presente Política, nos comprometemos a continuar con la implementación de acciones específicas enfocadas en:

9.1 Diagnóstico y mejora continua de la Accesibilidad: En línea con nuestro compromiso de contribuir a un entorno laboral inclusivo, la Empresa cuenta con un diagnóstico de accesibilidad que permite identificar y abordar diversas barreras físicas en nuestra organización para contar con una oficina accesible e inclusiva. Nuestro enfoque se orienta a garantizar la mantención de estas condiciones de accesibilidad y a fortalecer la inclusión mediante la implementación de ajustes razonables cada vez que sea necesario. De esta forma, aseguramos que todas las personas cuenten con las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones en igualdad de oportunidades.

9.2 Gestionar el aprendizaje y sensibilización de la diversidad: Reconocemos la importancia de cultivar una cultura empresarial arraigada en la comprensión y respeto por la diversidad. Para ello, se ejecutan acciones formativas, tales como charlas y actividades de sensibilización, orientadas a desarrollar competencias y conocimientos que promuevan conductas inclusivas en todos los niveles de la empresa.

Asimismo, como parte de nuestro compromiso con la inclusión y la responsabilidad social, Redbanc realiza iniciativas de apoyo formativo externo dirigidas a personas jóvenes en situación de vulnerabilidad, personas con discapacidad, cuidadores u otros, tales como cursos, programas de desarrollo de habilidades, orientación profesional y espacios para la construcción de redes de apoyo, contribuyendo a ampliar las oportunidades de acceso al mundo laboral y fortalecimiento de talento emergente.

9.3 Gestionar la Igualdad de oportunidades en el Desarrollo Organizacional: La empresa resguarda la equidad de oportunidades en los procesos de selección, promoción y desarrollo, efectuando una evaluación justa y

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 13/14

transparente de habilidades y competencias sin sesgo de género, edad o de discapacidad, promoviendo y valorando las contribuciones individuales.

Ofrecemos inducciones personalizadas que tienen en cuenta las experiencias, características y necesidades de los nuevos colaboradores. Esto incluye orientación para abordar las preguntas y preocupaciones que puedan surgir en función de las características individuales, asegurando una inserción laboral respetuosa y acorde con los principios de igualdad de oportunidades establecidos. Asimismo, cuando el colaborador/a lo requiera, se implementarán mentorías de apoyo, asignando a un compañero que facilite la bienvenida, entregue acompañamiento en el aprendizaje de las funciones y promueva una integración rápida y efectiva. Esta figura de referencia ofrece un canal directo para recibir orientación y refuerzo en el proceso de adaptación al puesto de trabajo.

Garantizamos que todo proceso de desvinculación se realice de manera transparente, respetuosa y libre de cualquier forma de discriminación arbitraria, proporcionando retroalimentación constructiva y oportuna, junto con información clara y comprensible respecto a los motivos de desvinculación, asegurando un trato digno y coherente con nuestros principios de inclusión y respeto.

10. Canal de denuncia

En caso de discriminación, acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa. La denuncia verbal deberá realizarse a al **Gerente de Personas**, quien deberá levantar un acta escrita que debe describir los hechos y ser firmada por el denunciante. Tratándose de denuncias por escrito, la persona víctima de acoso laboral, acoso sexual o algún tipo de violencia laboral debe hacer llegar su denuncia escrita a través del [Canal de denuncias de BUK](#), o bien, mediante la entrega física directa del formulario de denuncias a **la Gerencia de Personas** utilizando para ello, principalmente, el formulario de denuncia que se describe en el Anexo N° 1 del *Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad*, o bien, realizando la denuncia de manera directa en la Dirección del Trabajo.

La denuncia escrita dirigida a la Gerencia respectiva deberá señalar, entre otros:

- a. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, de existir. De no contar con un correo electrónico, debe señalarse una forma de

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.



9 GP-5-2025 V2 PO Política de Diversidad e Inclusión Redbanc S.A.			Uso Redbanc
Gerencia de Personas	Gestión de Personas	Vigencia: 15-enero-2026	Página 14/14

comunicación formal para efectos de la investigación. En caso de que la persona sea distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

- b. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d. Relación de los hechos que se denuncian.

11. Cumplimiento de la Política

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Política será sancionado de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y el Código de ética.

Cada jefatura es responsable por el cumplimiento de esta Política en su equipo de trabajo, debiendo responder las inquietudes de sus colaboradores en relación con la Política, actuar siempre para impedir transgresiones a la misma y denunciar los incumplimientos que pudieran ocurrir.

Cualquier persona que considere que ha sido víctima de algún acto de discriminación o acoso, o si observa este tipo de comportamiento dirigido hacia otra persona, deberá realizar una denuncia a través del Canal de Denuncias de BUK, de su jefatura o representante de la Gerencia de Personas.

En el caso de que la persona no se sienta cómoda realizando la presentación a través de las vías anteriores, o si lo hizo, pero no logró una respuesta satisfactoria, puede hacerlo mediante el contacto con un integrante del Comité de Ética.

***** Fin del Documento *****

Uso Redbanc

Este documento contiene información de propiedad de Redbanc S.A., antes de utilizar alguna copia, verifique que sea igual a la última versión publicada en el Sistema de Gestión Documental.