

DOCUMENTO DE POLÍTICA PÚBLICA

POLÍTICA DE JUSTICIA, EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSION

BIRUS SPA



CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha de aprobación	Revisado por	Descripción de cambios	Aprobado por
V1.0	Junio 2026	Gerente General Pablo Sepúlveda	Primera versión	Sesión de directorio del 20/06/2026



1. PROPOSITO

En Birus estamos convencidos que la diversidad, la equidad y la inclusión son principios esenciales para el desarrollo de nuestra cultura organizacional y para el impacto positivo en la sociedad. Esta política busca garantizar que todas las personas vinculadas a nuestra organización – colaboradores, directores, pasantes, clientes, proveedores, comunidades – sean tratadas con respeto, y dignidad.

La comunicación y el diálogo con las personas y comunidades relacionadas con nuestra empresa son principios esenciales de una cultura diversa e inclusiva. Por ello, nos comprometemos a mejorar continuamente los mecanismos de comunicación, participación y gestión de conflictos desde un enfoque de equidad, así como a identificar impactos y desarrollar estrategias que fortalezcan relaciones basadas en el respeto, la inclusión y la colaboración a largo plazo.

2. ALCANCE

Esta política tiene un carácter transversal y se aplica a todos los niveles de la organización, incluyendo el directorio, la alta gerencia, los colaboradores, así como a contratistas y socios estratégicos y abarca de manera transversal los procesos de atracción, selección, desarrollo, compensación y promoción.

Asimismo, se extiende a la relación con proveedores, contratistas, clientes y comunidades, así como a todas las comunicaciones internas y externas de la organización.

3. DEFINICIONES

- **Abuso:** Uso indebido de poder, posición, recursos o confianza que causa, o puede causar, daño físico, psicológico, sexual, económico o social a una persona o grupo. El abuso puede manifestarse en múltiples formas —como violencia, explotación, discriminación o trato degradante— y constituye una vulneración de la dignidad y de los derechos humanos fundamentales.
- **Acoso:** Conducta no deseada, ya sea verbal, física, escrita o digital, que tiene por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso, incluido el laboral y el sexual, constituye una vulneración a los derechos humanos y laborales fundamentales, y las empresas tienen la responsabilidad de prevenirlo, abordarlo y remediarlo.
- **Diversidad:** Reconocimiento y valoración de todas las formas en que las personas son diferentes. Incluye dimensiones visibles e invisibles como edad, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, discapacidad, nivel socioeconómico, idioma, ideas y perspectivas.
- **Equidad:** La inclusión justa y equitativa de todas las personas en el lugar de trabajo o en la sociedad. La equidad permite a todos participar y prosperar, reconociendo que algunas personas se enfrentan a desventajas adicionales y necesitan un apoyo único.



- **Identidad social:** El sentido que tiene una persona de quién es, basado en el grupo o grupos sociales a los que pertenece. Los términos de identidad social varían según el país, la cultura y el idioma. Algunos ejemplos de identidades sociales son: raza; etnia; identidad de género; religión; discapacidad; nacionalidad; orientación sexual.
- **Impacto:** Un efecto que la empresa tiene, o podría tener, sobre la economía; el medio ambiente; las personas, incluidos sus derechos humanos. Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos.
- **Inclusión:** Acciones y comportamientos que garantizan que personas tradicionalmente excluidas puedan participar de manera plena en la vida organizacional y en la toma de decisiones. Un grupo inclusivo es necesariamente diverso, pero un grupo diverso no siempre es inclusivo.
- **Justicia:** En el contexto de la Justicia, la Equidad, la Diversidad y la Inclusión: el proceso de dismantelar las barreras a los recursos y las oportunidades en la sociedad, para que todas las personas y comunidades puedan vivir una vida plena y digna.
- **Máximo órgano de gobierno:** La persona o grupo de personas que tienen la responsabilidad última de toda la empresa. Toda entidad organizativa tiene un órgano superior de gobierno, aunque no esté explícitamente establecido.
- **Parte interesada afectada:** Persona o grupo cuyos derechos humanos se han visto, o pueden verse, afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa.
- **Violencia:** Uso intencional de la fuerza física, psicológica, sexual o de cualquier otro tipo que cause, o pueda causar, daño, sufrimiento o privación de derechos a una persona o grupo. Incluye violencia de género, laboral, doméstica o comunitaria

4. COMPROMISO DE LA EMPRESA

Cultura organizacional inclusiva

Nos comprometemos a fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso, libre de acoso, violencia o discriminación de cualquier tipo. Esto implica generar espacios de confianza, fortalecer las relaciones entre equipos y establecer protocolos claros para prevenir, detectar y sancionar conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

Reclutamiento y selección

Todos los procesos de atracción y selección de talento serán revisados de manera constante para reafirmar que estén libres de sesgos, prejuicios y estereotipos. Esto incluye analizar descripciones de cargo, oferta salarial, requisitos y lenguaje utilizado, de manera que resulten accesibles e inclusivos.

5. DESARROLLO Y LIDERAZGO

El crecimiento dentro de la empresa debe ser accesible para todas las personas, sin distinción. Por ello, aseguramos que los programas de capacitación y promoción estén diseñados bajo criterios de equidad, y que se identifiquen y eliminen obstáculos que históricamente han limitado a ciertos grupos. También promovemos un liderazgo consciente, que valore la diversidad y actúe como referente en el respeto y la inclusión.



6. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA

El modo en que comunicamos refleja quiénes somos como organización. Por eso, promovemos un lenguaje respetuoso y libre de estereotipos o expresiones discriminatorias, tanto en la comunicación interna como en la externa. Adoptamos guías de lenguaje inclusivo y alentamos a nuestros colaboradores a revisar sus mensajes, materiales y prácticas de comunicación, asegurando que representen y den visibilidad a la diversidad.

7. COLABORACION CON PUBLICOS DE INTERES

Nuestro compromiso con la justicia, equidad, diversidad y la inclusión no se limita al interior de la organización. A través del diálogo y la colaboración buscamos promover prácticas inclusivas en toda nuestra cadena de valor, en la búsqueda de generar un impacto positivo más allá de nuestras operaciones directas.

8. CAPACITACION

Reconocemos que la inclusión se construye a través del aprendizaje continuo. Por ello, promovemos programas de sensibilización y formación. Estas instancias se orientan a todas las personas de la organización, con el fin de fortalecer capacidades, abrir conversaciones y desarrollar competencias que permitan crear espacios cada vez más inclusivos.

9. RESPONSABILIDADES

El Directorio tiene la responsabilidad de aprobar la Política de Diversidad e Inclusión, así como de definir los principales indicadores de gestión (KPIs) que permitirán medir los avances. Además, debe revisar anualmente el informe de cumplimiento del Plan de Diversidad e Inclusión, garantizando que se mantenga como una prioridad estratégica de la organización.

La encargada de Personas y Cultura es responsable de velar porque los procesos de gestión de personas se desarrollen bajo un enfoque inclusivo y equitativo. Asimismo, debe realizar un seguimiento constante para asegurar la implementación efectiva de esta política y proponer mejoras cuando sea necesario.

La Gerencia General es responsable de la aplicación de esta política.

Los y las colaboradores son corresponsables de vivir los valores de diversidad, equidad e inclusión en su quehacer diario. Esto implica respetar y valorar a sus colegas, clientes y comunidades, contribuyendo a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración.



10. MECANISMOS DE DENUNCIA

Birus pone a disposición de toda persona tanto dentro como fuera de la empresa, un canal de denuncia seguro y accesible para reportar cualquier situación de discriminación, acoso o conducta contraria a los valores de diversidad, equidad e inclusión.

Se garantiza la confidencialidad en todo el proceso, resguardando la identidad de quien denuncia y de las personas involucradas. Asimismo, se asegura la no represalia, de modo que ninguna persona sufra consecuencias negativas por haber presentado una denuncia de buena fe.

Toda denuncia recibida será informada al Directorio de la empresa. Las denuncias declaradas admisibles serán objeto de revisión y análisis por parte de la encargada de Personas y Cultura o por la gerencia general - si la denuncia afectara a la encargada de Personas y Cultura.

La investigación podrá considerar la revisión de documentos, registros, comunicaciones, entrevistas, solicitud de antecedentes adicionales u otras diligencias razonables y proporcionales a la naturaleza de la denuncia. Durante esta etapa se deberá resguardar la confidencialidad del proceso, evitar conflictos de interés y proteger a las personas involucradas frente a eventuales represalias.

Si la denuncia correspondiera a una situación interna y no se cuenta con las capacidades internas para abordarla, se derivarán a la Dirección del Trabajo para que sea objeto de una investigación objetiva y oportuna, realizada por instancias especializadas.

Finalmente, en aquellos casos en que se verifique una conducta contraria a esta política, se aplicarán medidas correctivas proporcionales, que pueden incluir desde acciones formativas hasta sanciones disciplinarias, pudiendo llegar al despido, con el objetivo de restablecer el buen clima laboral y prevenir la repetición de estos hechos.

11. REVISION Y MEJORA CONTINUA

La política será revisada al menos cada dos años y cuando sea necesario, como parte de un proceso de mejora continua, incorporando aprendizajes obtenidos en su implementación, las nuevas legislaciones, los indicadores de gestión definidos y la retroalimentación entregada por las personas trabajadoras y otros públicos de interés.

12. APROBACIÓN Y VIGENCIA

La presente política será revisada por el Gerente General y aprobada por el Directorio de la empresa. Su entrada en vigencia se producirá a partir de la fecha de aprobación correspondiente, la cual deberá quedar registrada en el control de versiones del documento.



Su contenido será revisado al menos una vez al año, o cada vez que existan cambios relevantes en la operación, en la normativa aplicable o en los criterios internos de gestión, con el fin de asegurar su actualización, pertinencia y correcta aplicación.

