



POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL
DE SQM YODO NUTRICIÓN VEGETAL

Nombre del documento	Política de Gestión de Documentos Normativos		
Área Responsable	Diversidad y Marca Empleadora		
Encargado	Jefa de Diversidad y Marca Empleadora		
Revisado por	Vicepresidencia Legal	Fecha de creación	15.01.2025
Aprobado por	Vicepresidencia de Personas y Cultura	Fecha de aprobación	29.10.2025
Oficializado por	Rodrigo Jasen	Entrada en vigencia	15.01.2025

Control de Versiones			
Versión	Última Actualización	Aprobado por	Descripción
1.0	N/A	Firmado por: <i>Rodrigo Jasen</i> 1FB390587338485...	Creación de documento



1. Objetivo

Establecer los principios, responsabilidades y procedimientos necesarios para promover un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, en especial aquellas en situación de discapacidad, en cumplimiento con la legislación laboral vigente en Chile.

Esta Política busca fortalecer una cultura organizacional basada en la inclusión, en línea con los valores de SQM Yodo Nutrición Vegetal: seguridad, sostenibilidad, integridad, excelencia y desafío.

En esta Política, los términos en mayúscula inicial tendrán el significado que se indica en el Anexo N°1 y, en caso de no encontrarse definidos, se entenderán conforme a su sentido natural y obvio.

2. Alcance

Esta Política aplica a todas las personas que forman parte de SQM Yodo Nutrición Vegetal, incluyendo colaboradores/as, postulantes, líderes, proveedores internos relacionados a procesos de personas, así como cualquier tercero que participe en actividades laborales en representación de la compañía. Tiene carácter **corporativo** y su cumplimiento es obligatorio.

3. Principios Rectores

- 3.1 **Igualdad de oportunidades:** Reconocer las capacidades y méritos individuales, asegurando que todas las personas accedan y progresen en igualdad de condiciones.
- 3.2 **No discriminación:** Rechazar toda forma de discriminación por motivos de discapacidad, género, edad, origen, orientación sexual, religión u otra condición.
- 3.3 **Respeto a la diversidad:** Valorar la pluralidad como fuente de innovación y aprendizaje organizacional.
- 3.4 **Accesibilidad universal:** Promover entornos, servicios y herramientas accesibles para todos.
- 3.5 **Ajustes razonables:** Garantizar las condiciones necesarias para la inclusión plena, sin que esto implique una carga desproporcionada para la empresa.

4. Normas Específicas de Conducta

- 4.1. Incorporar criterios de inclusión y accesibilidad en todos los procesos de gestión de personas (reclutamiento, selección, contratación, desarrollo y desvinculación).
- 4.2. Garantizar la aplicación de ajustes razonables durante procesos de postulación, ingreso, capacitación, desempeño y vida laboral.
- 4.3. Promover el respeto mutuo y la sensibilización continua entre los equipos mediante formación y espacios participativos.
- 4.4. Mantener la confidencialidad de la información relacionada con condiciones personales de salud o discapacidad.



- 4.5. Favorecer la participación de las personas con discapacidad en la toma de decisiones sobre las acciones que las involucran.

5. Diagnóstico Institucional

Con el objetivo de continuar con nuestros avances culturales y evaluar el estado de inclusión de la empresa, durante los próximos años realizaremos diagnósticos de la situación actual de nuestra organización. Este proceso anual abarcará toda la organización, y consiste en un diagnóstico el cual se realizará a finales de año, específicamente en el último trimestre.

Este proceso se realiza con un enfoque en la inclusión laboral de personas con discapacidad y tiene como objetivo principal la identificación y evaluación de diversas barreras, tales como: barreras físicas, barreras actitudinales, prácticas inclusivas existentes o ausentes, entre otros factores que puedan dificultar la inclusión efectiva. Una vez identificadas estas barreras, se elaboran y evalúan planes de acción específicos para cada caso.

Responsables: El área de Diversidad y Marca Empleadora liderará este proceso, con apoyo de la Vicepresidencia de Personas y Cultura y los Gestores de Inclusión, garantizando un enfoque participativo y confidencial.

6. Plan de Acción

El diagnóstico anual dará origen a un **Plan de Acción Institucional**, con medidas concretas y medibles, que incluirá:

6.1. Revisión de Políticas Actuales

Revisar y actualizar las políticas actuales de la Vicepresidencia de Personas y Cultura para alinearlas con las directrices de esta Política. Esto incluirá la evaluación de prácticas de contratación, promoción y retención.

6.2. Creación de Comités de Inclusión

Formar comités de inclusión con gestores de distintos departamentos para lograr la implementación efectiva de la política de inclusión. Estos comités serán responsables de identificar áreas de mejora y sugerir iniciativas concretas.

6.3. Reclutamiento

Para realizar el proceso de reclutamiento en SQM Yodo Nutrición Vegetal, nos ponemos en contacto con fundaciones, para lograr llegar a más perfiles de personas aptas para los cargos. Además, propenderemos que los cargos sean publicados en la Bolsa Nacional de Empleo, permitiendo así que cualquier persona interesada pueda postular.

6.4. Selección

Para el proceso de selección, se hacen evaluaciones por competencia y se realizan ajustes razonables para las personas que lo necesitan al participar del proceso. Permitiendo de esta forma un proceso que entregue igualdad de oportunidades para todos los participantes.

6.5. Contratación

Se realiza la contratación buscando la igualdad de condiciones para todas las personas, de manera que los contratos laborales y beneficios sean comprensibles, accesibles y justos. Para las



personas con discapacidad, se aplican los ajustes necesarios que les permitan desempeñar su rol en igualdad de condiciones con el resto de las personas.

6.6. Inducción

Todos los nuevos colaboradores, incluyendo personas con discapacidad, participarán en un proceso de inducción adaptado que incluirá contenidos sobre los valores de inclusión y respeto de la organización. Se proporcionarán los apoyos necesarios para que comprendan adecuadamente los procesos, normas internas y recursos disponibles para su desarrollo e integración.

6.7. Gestión del Talento

El desarrollo profesional será gestionado equitativamente, promoviendo oportunidades de capacitación, evaluación de desempeño, movilidad interna y promoción que reconozcan el mérito y las capacidades de cada persona. Se incorporarán programas de mentoría y seguimiento para personas con discapacidad, fomentando su crecimiento y permanencia dentro de la organización.

6.8. Desvinculación

En caso de que se produzca una desvinculación, esta se llevará a cabo de manera respetuosa, garantizando un trato digno y sin discriminación.

7. Plan de Capacitación

La empresa se compromete a realizar un plan de capacitación cuyo objetivo es la concientización sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este plan se ejecutará de manera anual, de acuerdo con las necesidades identificadas por la empresa, y estará dirigido a todos los trabajadores.

8. Canal de Denuncias

Todos los colaboradores deberán canalizar la información de la que dispongan, o las denuncias respecto a cualquier actividad prohibida por esta Política, o incumplimiento a la misma, a través del Canal de Denuncias.

Las vías de comunicación del Canal de Denuncias son: (i) a través del sitio web <http://denuncias.sqm.com> ; (ii) a través de los demás mecanismos indicados en el Código de Ética de SQM disponible en el link <https://mi.sqm.com/etica>.

9. Cumplimiento de la Política

Todo colaborador tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política, así como de la demás normativa interna asociada.

Cualquier infracción podrá dar lugar a medidas disciplinarias de acuerdo con el Código de Ética, el RIOHS y la legislación vigente, pudiendo incluso derivar en desvinculación en casos de gravedad o reincidencia.



Los colaboradores que tengan dudas respecto de si una determinada conducta podría infringir esta Política deberán consultar a la Gerencia de Personas y Cultura y abstenerse de actuar mientras no reciban respuesta.

10. Referencias

- Ley N° 21.015 sobre Inclusión Laboral
- Decreto Supremo N° 64 (Reglamento de la Ley 21.015)
- Código del Trabajo
- Código de Ética de SQM
- RIOHS de SQM
- Protocolo de Ajustes Razonables



Anexo 1

Definiciones:

“Inclusión” es la integración plena de personas diversas en igualdad de condiciones, con participación efectiva y sin barreras.

“Persona con Discapacidad (PcD)” es aquella que, teniendo deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, enfrenta barreras que limitan su participación en la sociedad.

“Ajuste razonable” es la modificación necesaria para garantizar acceso y desempeño en igualdad de condiciones, sin generar cargas excesivas.