



Política
Declarativa



INTRODUCCIÓN

En KIBERNUM nuestra política de Diversidad e Inclusión se hace cargo de resguardar el derecho de todas y todos para convivir en un ambiente laboral seguro donde las personas puedan desarrollarse de forma libre y participativa.

Como comunidad del mercado TI, compartimos que cuando la diversidad es aceptada, valorada y promovida, podemos acrecentar la calidad de las relaciones humanas, la efectividad organizacional, y como resultado conformar una empresa más comprometida socialmente.

En KIBERNUM nos hemos impulsado a crear una cultura de igualdad, a través de un liderazgo cercano, promover prácticas compatibles con la familia y un ambiente que empodere a sus colaboradores/as a través de la confianza y la responsabilidad propia y basada en el otro. Mediante la política de Diversidad e Inclusión, que estamos declarando, nos haremos cargo de impulsar el valor de la diversidad, equidad e inclusión, siendo una guía en el camino para convivir desde nuestro propio ser en una empresa inclusiva.

KIBERNUM impulsará la Diversidad e Inclusión en cada una de sus acciones, y para ello, requerimos la participación de todos/as sus colaboradores /as. Súmate a este desafío.

Afectuosamente,

Marcelo Solari Ortiz
Gerente General





CONTENIDO

Contenido

El objetivo que nos guiará

Alcance

El camino ya recorrido

Gestión de la Diversidad e Inclusión en Kibernum

Mesa Aktiva

¿Qué nos impulsa a iniciar este camino?

¿Qué es Diversidad?

¿Qué es Inclusión?

Grupos con barreras de acceso en la sociedad

Grupos Prioritarios en Kibernum

Personas con discapacidad

Equidad de género

Guiños comunicacionales en Kibernum

Diversidad Generacional

LGTBIQ+

Nuestros próximos pasos hacia la Diversidad e Inclusión

Compromiso de Kibernum con la Diversidad e Inclusión

Grupos prioritarios

Persona con discapacidad

Equidad de Género

Guiños comunicacionales

Diversidad Generacional

LGTBIQ+

Procedimiento de denuncia

Vigencia y Versión

Bibliografía

Glosario

Discapacidad

Género

Interculturalidad

Diversidad Generacional

LGTBIQ

Anexo 1: Calendario de efemérides





El objetivo que nos guiará

Esta política declarativa tiene como objetivo guiar el camino de Kibernum para la construcción de una cultura diversa e inclusiva, donde todas y todos sean respetados/as y valorados/as.

En este documento se explicitarán los grupos prioritarios y guiños comunicacionales que serán las temáticas que articularán las próximas acciones, junto con el planteamiento del alcance, responsabilidades y procedimientos frente a conductas que vayan contra el espíritu Kibernum.

Alcance

Se espera que todos/as los/as colaboradores/as de Kibernum incluyendo las personas que se encuentran en staffing sean beneficiados/as con esta nueva política.





El camino ya recorrido

Gestión de la Diversidad e Inclusión en Kibernum

A pesar de no contar con una política de Diversidad e Inclusión anteriormente, Kibernum ha desarrollado una serie de prácticas enfocadas a los múltiples grupos de la diversidad existentes al interior de la organización. Uno de los principales hitos que dio inicio a este camino hacia la inclusión es la alianza generada con Fundación Ronda en noviembre del año 2020, organización experta en gestión del cambio y generar empresas inclusivas desde su ADN. A raíz de esta alianza y en el marco de nuestro trabajo colaborativo, se realizó la primera encuesta diagnóstica de Diversidad e Inclusión cuyo fin fue conocer los distintos grupos de la diversidad que forman parte de nuestra organización y, asimismo, conocer la percepción de los/as colaboradores/as en cuanto a la gestión de la Diversión e Inclusión por parte de Kibernum.





Entre los objetivos que guiaron el desarrollo de esta encuesta, se encuentran:

- Caracterizar socio-demográficamente a los/as colaboradores/as de Kibernum.
- Identificar la percepción de los grupos con barreras de acceso presentes en Kibernum sobre Diversidad e Inclusión.
- Identificar grupos prioritarios para generar futuras acciones de Diversidad e Inclusión en Kibernum.

La metodología utilizada para el desarrollo de la encuesta fue la siguiente:

- La encuesta contó con 49 preguntas repartidas en cuatro módulos.
- Se utilizó una plataforma digital de encuesta y fue enviada masivamente por medio del correo electrónico corporativo.
- En un ejercicio de participación voluntaria, se obtuvieron 599 respuestas de un universo aproximado de 1400 colaboradores/as, logrando un 42,78% de participación en esta etapa.
- El instrumento fue aplicado en un período de 15 días, desde el 15 de Diciembre al 30 de Diciembre del año 2020.





Mesa Aktiva

Con el mismo espíritu que nos llevó a iniciar acciones hacia la inclusión y teniendo en cuenta los resultados de la encuesta diagnóstica, se fundó mesa Aktiva, que tiene como fin la articulación de los planes de Diversidad e Inclusión (D&I). Dichas mesas están constituidas por colaboradores/as y divididas por las temáticas atinentes de la organización.

Esta mesa se pensó y creó desde nuestro propósito como organización “Creando Juntos excelencia para un Chile digital sostenible y feliz”. Es debido a este propósito que surge la importancia de involucrar a cada persona perteneciente de la organización en la creación de nuestra cultura.

La primera acción e hito de la mesa Aktiva fue la creación de esta política de trabajo, elaborada por medio de jornadas quincenales en dos grupos de trabajo simultáneos que se extendieron por 4 meses y moderadas por Fundación Ronda. Estas mesas no solo dieron como resultado una política alineada con la cultura de Kibernum, sino que también, convirtió a cada uno de sus integrantes en agentes de cambio al interior de la organización, conscientes de las temáticas abordadas y dotados/as con acciones capaces de dar respuesta a las problemáticas existentes.





¿Qué nos impulsa a iniciar este camino?

En Kibernum buscamos fomentar la igualdad de oportunidades de todas las personas al interior de nuestra organización, creemos fielmente que llegar a conseguir ambientes inclusivos es un trabajo que necesita del esfuerzo y compromiso de cada uno/a de nosotros/as.

Para poder alcanzar nuestro objetivo es importante articular una cultura que esté acorde al mundo actual, potenciando así cada una de las habilidades de nuestros/as colaboradores/as, a través de buenas prácticas laborales que son tendencia en el mundo actual y que concuerdan y se alinean con nuestros sueños y propósito.

Nuestros sueños

- “Somos una comunidad de profesionales apasionados por la innovación y la tecnología”
- “Somos tu partner ideal para construir la mejor versión digital de tu negocio”
- “Co-creamos tecnología comprometidos con tu futuro, aquí y ahora”

Nuestro propósito

“Creando juntos excelencia para un Chile digital, sostenible y feliz”

Con el fin de lograr un mejor entendimiento del propósito de Kibernum, expondremos a continuación los conceptos que guiarán esta política, es decir, nuestro camino hacia la inclusión.





¿Qué es Diversidad?

“La diversidad es cualquier dimensión que se pueda utilizar para diferenciar grupos y personas entre sí. En pocas palabras, se trata de empoderar a las personas respetando y apreciando lo que las hace diferentes, en términos de edad, género, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, educación y origen nacional”.

(Global Diversity Practice, 2020)

El concepto de Diversidad nos permite mirar la riqueza de la diferencia, siempre y cuando se despliegue en un entorno seguro y positivo que potencie el valor de la comunidad. Para ello es importante otro concepto que no deviene de manera natural con la diversidad, el concepto de inclusión.

¿Qué es Inclusión?

“La inclusión es un sentido de pertenencia. Las culturas inclusivas hacen que las personas se sientan respetadas y valoradas por lo que son como individuo o grupo. Las personas sienten un nivel de energía de apoyo y compromiso por parte de los demás para que puedan hacer su mejor esfuerzo en el trabajo. La inclusión a menudo significa un cambio en la mentalidad y la cultura de una organización que tiene efectos visibles, como la participación en reuniones, la forma en que las oficinas están organizadas físicamente o el acceso a determinadas instalaciones o información”.

(Global Diversity Practice, 2020)

En relación con la cultura de nuestro país, la inclusión no deviene de manera natural, es por ello la importancia de potenciar prácticas que promuevan y fomenten su existencia en el ambiente laboral.





Grupos con barreras de acceso en la sociedad

Históricamente han existido grupos y/o comunidades que han sido excluidas socialmente o su participación no ha sido en igualdad de condiciones. En vista de esta situación y la deuda histórica existente, Kibernum ha decidido elegir ciertas temáticas para comenzar a abarcar y responder a esta problemática.

Debido a la existencia de una gran diversidad al interior de la organización, que refleja la realidad país, se han seleccionado a los principales grupos de la diversidad existente en la comunidad Kibernum, con el fin de poder elaborar políticas y procedimientos acordes a las necesidades de nuestros/as colaboradores/as. Para abarcarlos de manera fidedigna a la realidad de Kibernum, se colaboró con Fundación Ronda mediante la Encuesta de Diversidad e Inclusión (2020) con el propósito de identificar dicha diversidad y sus brechas existentes.





Grupos Prioritarios en Kibernum

La gestión de la Diversidad e Inclusión es un proceso continuo que requiere ser afrontado con objetivos y procesos claros que aborden a distintos grupos y personas. Por esto, las mesas Aktiva priorizaron 2 grupos tomando en cuenta los datos obtenidos a partir de la encuesta de Diversidad e Inclusión 2020 y las preferencias expresadas ahí por parte de los/as colaboradores/as, las directrices de Naciones Unidas expresadas en los objetivos de desarrollo sostenible, y el lineamiento Kibernum. Estos grupos con los que se iniciará el trabajo y sensibilización al interior de Kibernum son Personas con Discapacidad y Género.





Personas con Discapacidad

Las personas con discapacidad son aquellas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad y su prevalencia está aumentando debido al progresivo envejecimiento de la población y el aumento en la prevalencia mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental. Dado este contexto, el 2001 la Asamblea General de las Naciones Unidas se propuso la elaboración de una Convención específica para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, la cual fue aprobada el año 2006. El propósito de esta convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

En Chile, tomando como base el II Estudio Nacional de la Discapacidad (2015), el 16,7% de la población de 2 y más años se encuentra con discapacidad, es decir 2 millones 836 mil 818 personas.





Cuando se observa la distribución de la población con discapacidad por tramo de edad, se puede visualizar que la discapacidad se va acrecentando a medida que aumenta la edad, siendo el tramo que presenta mayor población con discapacidad las personas con 60 años o más, alcanzando un 38.3%; y el tramo con menor población con discapacidad, los/as niños, niñas y adolescentes con un 5,8% de personas con discapacidad. De los 18 a 29 años hay un 7,1% de personas con discapacidad, y un 11,3% entre personas de 30 a 44 años. Dada esta realidad durante el mes de junio de 2017 se promulgó la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, también conocida como Ley de Inclusión Laboral. Esta ley exige a todas las reparticiones del Estado, Fuerzas Armadas, organismos públicos y a empresas chilenas privadas con más de 100 trabajadores reservar un 1% de su plantilla para trabajadores con discapacidad.

A través de la encuesta Diversidad e Inclusión realizada en Kibernum por Fundación Ronda (2021), se pudo relevar que el 94,7% no declara poseer algún tipo de discapacidad, mientras que el 5,3% sí. De las personas que declararon tener algún tipo de discapacidad podemos mencionar que el 25% tiene discapacidad física, el 11,1% discapacidad auditiva, el 22,2% discapacidad visual, el 2,8% discapacidad cognitiva, el 27,8% discapacidad psíquica, el 2,8% discapacidad visceral y el 8,3% otro tipo de discapacidad. Por otro lado, del total de participantes el 89,8% declaró tener algún familiar con discapacidad, mientras que el 10,2% no tiene a nadie cercano de sus familias en esta situación.

De todas las percepciones y valoraciones de los/as colaboradores/as de Kibernum se destaca que el 26,0% considera que la organización debería priorizar a las personas con discapacidad en el programa de inclusión laboral, seguido por el 19,5% para las personas mayores (sobre 60 años).



Equidad de género

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, la cual cuenta con 17 Objetivos (ODS) que constituyen un llamado para lograr un mundo más pacífico, próspero y sustentable. El 5to objetivo se refiere a la equidad de género: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Si bien, se han conseguido avances durante las últimas décadas, aún enfrentamos brechas importantes; las mujeres ocupan en promedio 4,1 horas al día en labores domésticas en comparación a las 1,7 horas que ocupan los hombres. Sólo 1 de cada 4 cargos gerenciales de primera línea son ocupados por mujeres, en empresas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática) el porcentaje es más abismante, solo 16% de mujeres ocupa cargos de gerencia de primera línea y un 17,9% ocupa puestos de directorio. Las mujeres en compañías STEM a nivel mundial alcanzan representatividad de menos del 29,3% y solo un 25% en TI. Lo anterior lleva a que estemos desaprovechando el talento del 50% de la población mundial.

Nuestro país enfrenta sus propios desafíos en equidad, en promedio las mujeres perciben una remuneración 25% más baja en comparación con los hombres; la participación laboral femenina es sólo del 48%, y en empresas STEM este número baja a un 37%, y si nos centramos en Informática, se alcanza solo un 5%, y en países desarrollados ronda el 20%; en la Educación Media Técnico Profesional, la matrícula femenina representa apenas un 44,9%, y a esto se suma la segregación por especialización que afecta al sistema, donde las mujeres predominan en el área comercial (64%) y secretariado (80%), mientras que los hombres en el área industrial (83%) y agrícola (66%);





En Educación Superior: las mujeres representan 35% en carreras STEM; como último dato relevante, durante 2020, en empresas de Ciencia y TI, un 14% de los cargos de gerencia de primera línea son ocupados por mujeres.

Dado lo anterior no es de extrañar que, como país, ocupamos el lugar 70 de 144 naciones, en el Índice de Brechas de Género del Foro Económico Mundial. Además, un estudio de la Subsecretaría de Economía indica que el PIB de Chile podría aumentar en un 10% si más mujeres, se integraran a la fuerza laboral, equiparando la tasa de participación laboral masculina.

Tomando la encuesta antes mencionada e información de nuestras propias bases de datos, hemos capturado la realidad de Kibernum, con un 30% de participación femenina, y de mujeres en TI un 22,1%. En relación a la brecha salarial y oportunidades de ascenso, un alto porcentaje de los/as colaboradores/as están de acuerdo con la percepción en que tanto hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.

Lo interesante es que el 81% de encuestados/as considera que las mujeres tienen menores oportunidades de ascender, y un 86% considera que las mujeres reciben menor sueldo, a su vez, un 32,6% señala que lo anterior ocurre por discriminación de género y otro 27,5% por la maternidad/paternidad. Lo cual muestra una incongruencia con que las mujeres tienen las mismas oportunidades.

Kibernum a partir de la encuesta realizada por Fundación Ronda, en el mes de la mujer, ha formalizado el compromiso con la equidad de género, como un pilar fundamental estratégico de trabajo para los próximos años. El hacer cargo de la equidad de género es central para realizar cambios en la sociedad, especialmente considerando los hechos recientes en nuestro país, posterior al estallido social del 18 de octubre de 2019. El generar cambios en torno a la Equidad de Género permite generar un país más sostenible, justo e inclusivo.



Guiños comunicacionales en Kibernum

Con el objetivo mayor de gestionar la diversidad, se entenderá por guiños a acciones acotadas y dirigidas a grupos de la diversidad, pero no así prioritarios. Creemos que si bien estos grupos no tienen prioridad sí es necesario darles visibilidad a través de acciones de comunicación interna, concientización, formación, entre otros.





Diversidad Generacional

Entre mediados y finales del siglo XX, las personas trabajaban de por vida en una misma empresa y hacían carrera dentro de éstas. En el siglo XXI, los/as jóvenes de la generación del milenio no piensan igual, para ellos rotar en los trabajos es algo normal, pues buscan mayor compensación, flexibilidad y calidad de vida como valores agregados.

Las vidas en los distintos períodos, siempre va supeditada a las creencias de cada tiempo. La estructura de lo humano no es estática, también va modificándose a medida que las generaciones actuales en un tiempo determinado le incorporan nuevos matices, si no fuera así, la historia no avanzaría y viviríamos en un tiempo invariable, cosa que es imposible desde cualquier punto de vista (Martin, 2008, p. 103).

La fuerza laboral en Chile la componen 8.512.300 personas. De ellos, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2.667.451 tienen entre 25 y 39 años (que corresponde a la generación Millennials), esta generación pasan más de 125 horas en dispositivos móviles, 9 de cada 10 millennials tiene un smartphone, el 95% de ellos/as prefieren el uso de redes sociales como medio de comunicación y en general tienen una tendencia a defender el medio ambiente; mientras que otras 2.791.144 corresponde a personas entre 40 y 54 años (Generación X), esta generación vivió el nacimiento de la era del internet. Aunque esta última generación es en el empleo formal la mayoría, la distribución cambia al sumarle la población ocupada informalmente, que alcanza los 2.421.890 de personas. De ellos, según expertos laborales, sobre el 60%, es decir, cerca de 1.400.000 personas tienen entre 25 y 39 años. Combinado el mercado formal e informal, hoy los/as Millennials en Chile son la mayor fuerza de trabajo, con cerca de 4.000.000 de los/as trabajadores/as del país, por encima de la Generación X, que suma 3.800.000.





El escenario local lo completan los/as denominados/as Baby Boomers, personas entre 55 y 69 años, que anotan 2.058.841 trabajadores. Una parte de ellos, incluso con opción de jubilar, se mantiene activo. Y lo cierran los/as Centennials (20 a 25 años) con 571.848 de personas trabajando, y los/as mayores de 70 años, con 288.808 trabajadores.

Según los resultados obtenidos en la encuesta D&I y de una recolección de datos interna, de un total de 1.319 trabajadores/as, el 11% pertenece a la generación Baby Boomers, equivalente a 146 personas; el 39% pertenece a la generación Millennials, equivalente a 515 personas; el 48% pertenece a la Generación X, equivalente a 636 personas; y la generación silenciosa y generación Z equivalen al 1% cada una. Nuestra mayor fuerza laboral se encuentra en la generación Millennials y Generación X, donde buscamos poder potenciar día a día las oportunidades laborales existentes dentro de nuestra organización, a beneficio de cada trabajador o trabajadora, creando juntos/as excelencia para un Chile digital, sostenible y feliz.



LGTBIQ+

En su agenda 2030, los países miembros de la organización de las Naciones Unidas se comprometen a “No dejar a nadie atrás”. Sin embargo, la comunidad LGTBQ+ sigue siendo discriminada en sus derechos a la educación, salud, vivienda, justicia, entre otros.

El informe “For all The Sustainable Development Goals and LGBTI People” (2019), plantea una serie de desafíos relacionados con estos objetivos que enfrenta la población LGTBQ+. En salud destacan el bajo acceso a los servicios de salud debido al estigma y la discriminación de parte de los/as prestadores, la falta de servicios que atiendan las necesidades específicas al género o la orientación sexual de la población LGTBQ+, entre otros. En el plano de la educación, en muchas partes se les niega el acceso igualitario a la educación, sumado al estigma y el rechazo del que son objeto, resulta en que muchas de estas personas no busquen empleos que hagan un mejor uso de sus habilidades, reduciendo su capacidad productiva y su aporte individual a la economía.

También se destaca el hecho que las personas LGTBQ+ viven violencia asociada al perjuicio por tener una orientación sexual y/o una identidad de género diferente. Entre los objetivos de desarrollo sostenible se incluyen “Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas en mortalidad en todo el mundo” y la necesidad de “promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible”. En favor de ello, los últimos años Latinoamérica ha avanzado rápidamente en el reconocimiento y legitimación de la población LGTBQ+, desafiando la reputación de la región como un bastión conservador. En un corto periodo de tiempo, la región ha visto la aprobación del matrimonio civil para parejas del mismo sexo en Argentina, Brasil, Uruguay, y México D.F., la aprobación de leyes de uniones civiles en Chile, y la aprobación de leyes antidiscriminatorias en Chile, Bolivia, Ecuador y Perú.



Entre los avances destacados de Chile, se pueden señalar la ley antidiscriminación (2012), que establece medidas contra la discriminación que incluye entre sus categorías protegidas a la orientación sexual y la identidad de género y la ley Acuerdo de Unión Civil (2015). En tanto, en 2017 fue promulgada la ley 21.042 que extendió a los convivientes civiles los 5 días de permiso laboral de los/as casados/as.

En nuestra encuesta Diversidad e Inclusión, se destaca que el 100% se declara cisgénero al ser consultado por su identidad de género, mientras que, al ser consultados sobre su orientación sexual, el 94,3% se declara heterosexual, el 2,3% bisexual y el 3,3, % homosexual.

Del total de encuestados/as, el 9,4% declara haberse sentido discriminado en su lugar de trabajo, el 1,1% responde que la causa es por su identidad sexual y el 5,6% señala que la causa sería su orientación sexual.





Nuestros próximos pasos hacia la Diversidad e Inclusión

Compromiso de Kibernum con la Diversidad e Inclusión

¡Para poder seguir avanzando una cultura respetuosa, tolerante e inclusiva es importante crear acciones dirigidas hacia los grupos descritos anteriormente, tomando en cuenta que la Inclusión es un proceso continuo, esta política tendrá que evolucionar en conjunto con los procesos sociales, estableciendo así que nuestra declaración hacia la Diversidad e Inclusión no quede solamente en este documento, más bien, será traducida a acciones concretas y compromisos.

Para poder clarificar las acciones a realizar, éstas fueron creadas por los/as colaboradores/as a través de la mesa Aktiva sin dejar de tomar en cuenta el estado actual de Kibernum y asimismo la cantidad de trabajo que requerirá cada una de las acciones; es por ello, que mesa Aktiva seguirá trabajando en cada una de las actividades propuestas. Dicho lo anterior, se encontrarán a continuación acciones que han sido pensadas y acordadas con la mesa Aktiva y aceptadas por gerencia.



Grupos prioritarios

Persona con discapacidad

En relación con las buenas prácticas que ya realizadas dentro de Kibernum, se logran identificar tres en relación con las personas con discapacidad, las cuales son:

1. Crear alianzas con organizaciones que promueven la inclusión laboral (Fundación Ronda).
2. Generar mesas de trabajo conformadas por los/as mismos/as colaboradores/as.
3. Asesorar y guiar a las personas con discapacidad para obtener su credencial (SENADIS).

Creemos firmemente que la inclusión en una empresa mejora la cultura organizacional, las prepara para enfrentar diferencias y nuevos mercados. Si miramos la inclusión de colaboradores/as pertenecientes a diferentes grupos de la diversidad como parte de nuestros objetivos estratégicos, rápidamente veremos beneficios y resultados positivos en nuestra organización.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, para seguir mejorando, hemos propuesto las siguientes buenas prácticas para Kibernum:





Accesibilidad universal

Mejorar las condiciones de infraestructura y espacios de trabajo, donde las personas puedan transitar de manera segura y autónoma, eliminando en lo posible barreras de acceso. Para lograr lo anterior, en el mediano plazo se propone realizar un diagnóstico de la situación actual de Kibernum e investigar qué es lo que dicta la ley frente a esto, y finalmente proponer mejoras específicas. Una primera etapa de este proceso se realizará por medio de espacios de discusión y reflexión, donde los/as colaboradores/as con discapacidad puedan levantar sus necesidades, de forma de generar un diagnóstico.

Concientización y formación constante

Capacitación a las áreas a las cuales se integrarán colaboradores/as con discapacidad, enfocándose en la realidad específica de cada persona, entre los temas a trabajar se propone el uso correcto del lenguaje, el enfoque de derechos, el modelo social de la discapacidad y otros temas que pudiera surgir de parte de los equipos. Este proceso busca derribar mitos, prejuicios y generar una integración óptima del colaborador/a. El avance de estos procesos será evaluado por medio de la encuesta de Diversidad e Inclusión anual.



Equidad de Género

Iniciativa Paridad de Género – IPG

En el mes de junio del 2021 Kibernum dio un paso hacia la transformación cultural para lograr la equidad de género en nuestra empresa y la sociedad, al firmar el convenio de adherencia a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) del Ministerio de la Mujer.

Esta iniciativa busca:

- Aumentar la participación laboral femenina.
- Visibilizar y reducir las brechas salariales de género.
- Disminuir barreras e incrementar el liderazgo femenino.
- Generar acciones para la transformación cultural.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación.
- Nuevas medidas para prevenir, detectar y derivar la violencia.

En conjunto con el SERNAMEG, evaluaremos el cumplimiento de Kibernum con las prácticas que la iniciativa busca impulsar en el ámbito público y privado y que tiene como objetivo integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico al interior del país.





¡Yo, Me Informo!

Esta propuesta busca crear conciencia, apertura y confianza entre los/as colaboradores/as para poder expresarnos en los distintos tópicos o temas que nos aquejan como sociedad y que van en directa relación con nuestra convivencia como organización. Nuestro propósito es generar espacios colaborativos de trabajos más equitativos e igualitarios.

¿Cómo podemos abordar estos temas?

- Establecer como empresa, de forma mensual, un tema a tratar (Ejemplo: Familia y Trabajo, Acoso Sexual, Acoso Laboral, Liderazgo Femenino, Etc.).
- Tomar como base este tema todo el mes (Ejemplo: “Marzo – Familia y Trabajo: Como encontrar un equilibrio”, donde se establecerán comunicados, de forma semanal).
- El tema del mes deberá ser presentado por la gerencia, con un video, un saludo y la invitación para que todos/as se motiven a ser parte de esta comunidad más abierta a expresar su opinión, respetar la de tu colega y vivir en diversidad.
- Como política empresa el tema del mes deberá ser bajado en la reunión de equipo por cada jefatura y en toda la organización, de esta forma no solo promovemos el tema en particular, sino además comunicación dentro de los equipos y creamos espacios de relajación y esparcimiento dentro de los horarios de trabajo, mejorando en todo ámbito la relación entre colegas.



- Establecer charlas con inscripciones voluntarias “Relacionadas al tema del mes”, donde se eduque y capacite a los/as colaboradores/as (dictadas por especialista en el tema tratado).
- Adicionalmente a los comunicados, también podemos implementar Trivias, Concursos, Verdaderos o Falsos, en Mini Actividades comunicacionales.

El resultado de estas actividades se evaluará por medio de una encuesta corporativa midiendo la opinión de los/las colaboradores/as sobre el tema y cómo se abordó. Es de suma relevancia ir mejorando para los próximos temas, midiendo la apertura y participación de los equipos de trabajo. Asimismo, generar una métrica anual para evaluar los resultados de cada tema tratado durante el año, lo que permitirá establecer, las mejoras, niveles de participación v/s cada tema, cambios o establecimientos de políticas. Finalmente se propone la formación de un comité que fiscalice y cuide que las políticas establecidas puedan ser respetada e inculcada a los/as nuevos/as trabajadores/as (por ejemplo: en la Inducción de trabajadores nuevos).



Corresponsabilidad y Conciliación laboral

Sumado a los beneficios ya existentes de agregar cargas familiares al seguro de salud; bono de natalidad y adopción; reemplazo de sala cuna para contratar a un cuidador; beneficio sala cuna padre, para aquellos padres dónde la madre no tenga derecho a este beneficio, etc. En el afán de velar por la salud mental de nuestros/as colaboradores/as Kibernum, y en paralelo, promover la búsqueda de conciliar la vida personal, laboral y familiar, proponemos un espacio de 1 hora diaria sin reuniones.

Con esta práctica se busca disminuir o evitar el estrés, síndrome de desgaste, depresión y otros fenómenos psicológicos o de convivencia diaria en el trabajo y en el hogar. Lo anterior también hará nuestra empresa más preocupada de la equidad y mayor identidad de quienes la conforman. Para lograr esta propuesta cada trabajador debe declarar esta franja horaria a su jefatura directa, y en el caso de equipos conformados por varios profesionales y que deban velar por la continuidad de un servicio crítico. Se acordará declarar uno o dos horarios específicos entre todos, para que todos puedan hacer uso de él cuidando la atención de los servicios. Deberá definirse encargado de llevar este detalle por cada equipo de trabajo existente, y para aquellos que imputan en sistema Kibermine se revisará la forma de extraerlo de forma automatizada, entregando reporte semanal de aquello, lo que puede ser consolidado y declarado por el área de PMO.





Guiños comunicacionales Diversidad Generacional

Promoción de la diversidad generacional

Mantener el medio día con goce de sueldo a todo/a colaborador/a (mujer mayor de 40 años y hombres mayores de 50 años) para realizarse exámenes de rutina como; próstata o mamografías o similar. En el corto plazo masificar los convenios existentes entre Isapre y Fonasa sobre los exámenes preventivos los cuales se realizan con descuentos y los comunicados segmentados por edad. Envío de Kit de Regalo por cumpleaños orientado a la generación a la cual pertenezca, y día libre para todas las generaciones de la organización.

Capacitación Cruzada

Capacitación cruzada entre cultura Millennials y Baby Boomers (intercambio de conocimientos). Esta capacitación tendrá una periodicidad de una vez por semestre, donde se compartirán conocimientos que estén a la vanguardia en tecnología de la información y liderazgo la cual será de forma remota. Capacitación a profesionales mayores de 55 – 60 años, que trabajen actualmente con tecnologías en extinción y que les permita extender su vida laboral. Se realizará esta capacitación una vez al año, de forma remota.





LGBTIQ+

Promoción de la inclusión y la no aceptación de la discriminación

Se propone que nuestros/as líderes declaren que no aceptan la discriminación al interior de Kibernum y de esta manera generar un mensaje de promoción de la inclusión a todos nuestros/as colaboradores/as a través de nuestros valores. Para esto se propone que nuestro líder, Marcelo Solari, entregue un discurso, fomentando el respeto y la inclusión dentro de sus equipos a través de un video (idealmente). Incorporar en la Inducción Corporativa la inclusión y la diversidad, por medio del uso de video o por láminas con contenido y visualizar los beneficios actuales haciendo hincapié en su alcance universal.

Valoramos a nuestros/as colaboradores/as LGBTIQ+

Como Kibernum valoramos a nuestros/as colaboradores/as que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ y promovemos el buen trato y el respeto entre todos/as. Para lograr este objetivo proponemos la creación de testimonios de líderes y colaboradores/as visibilizando la inclusión y la diversidad y que estos puedan ser incorporados en los futuros procesos de inducción. La organización de charlas y conversatorios para los/as colaboradores/as, así como la ejecución de entrenamientos y programas de sensibilización con el objetivo de prevenir y evitar la discriminación por orientación e identidad sexual.





Visibilización y comunicaciones inclusivas

En el corto plazo mantener el comunicado del día internacional contra la homofobia, transfobia y bifobia; Comunicado día internacional del orgullo LGBTQ+, logo de Kibernum con los colores de la bandera LGBTQ+ en redes sociales. A mediano plazo visualizar en nuestra página web el compromiso de Kibernum con la inclusión y la diversidad. En el mes de junio incorporar a la página web, fondos de pantalla, Kiberpro, SAK y correos los colores de la bandera LGBTQ+. En el largo plazo explorar la posibilidad de ser una de las organizaciones participantes en la Radiografía Interna de la red Pride Connection Chile y contar con la certificación equidad CL (única certificación en Chile para aquellos buenos lugares para atraer talento diverso LGBTQ+).





Procedimiento de denuncia

Con el fin de resguardar ambientes seguros y de respeto entre colaboradores/as, Kibernum creó mediante su Código de Ética (2021), procedimientos de denuncia. Los apartados pertinentes, están incluidos a continuación:

Línea Ética

La Línea Ética es el mecanismo que Kibernum proporciona a todos/as los/as colaboradores/as, proveedores/as y clientes para que puedan denunciar identificándose, pero solicitando mantener el anonimato si el denunciante así lo desea cualquier actividad que atente contra las disposiciones del presente código, como conductas poco éticas, conductas discriminatorias, incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos, mal manejo de Conflicto de Interés, así como las que contradigan el marco jurídico vigente.

Todos/as los/as colaboradores/as, proveedores, partners y clientes de Kibernum están invitados/as a hacer uso de la Línea Ética a través de los canales descritos a continuación:

- A la dirección de correo electrónico: lineaetica@Kibernum.com
- Personalmente en el Comité de Ética.
- En el supuesto que tu denuncia se refiera a algún miembro del Comité de Ética podrás reportarlo directamente al Gerente General de Kibernum o Vicepresidencia ejecutiva de Kibernum.





Deberás hacer una descripción de los hechos proporcionando información de respaldo, a efecto que se proceda con la investigación correspondiente. Antes de reportar una denuncia debes considerar lo siguiente:

- ¿Estás reportando de buena fe?
- ¿Tienes los elementos necesarios y la documentación de soporte para hacer el reporte?
- ¿Estas disponible para cooperar con la investigación?
- ¿Puedes respetar la confidencialidad del asunto?

Cualquier colaborador/a que denuncie de mala fe, podrá ser personalmente responsable de cualquier daño causado y podrá ser sujeto de sanciones administrativas incluyendo la desvinculación, dependiendo de la gravedad del asunto.

Versión, alcance y vigencia

La presente política, es la versión primera. Su alcance para todos/as los colaboradores de Kibernum y su vigencia de diciembre 2022.



Bibliografía

Martin H., M. (2008). La teoría de las generaciones de Ortega y Gasset: una lectura del siglo XXI. Revista tiempo y espacio, 20, 98-110

Park, Andrew & Mendos, Lucas. (2019). FOR ALL: The Sustainable Development Goals and LGBTI People. 10.13140/RG.2.2.23989.73447.

Red para la reforma de la ley 20.609 (2020). Guía de comunicación inclusiva.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2021). Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2020

MOVILH (2021). XIX Informe anual DDHH MOVILH





Fuentes consultadas

Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información A.G.

[\(ACTI\). - www.un.org - www.movilh.cl - https://aminoapps.com](#)

[https://aminoapps.com - https://www.plannedparenthood.org](#)

[https://www.amnesty.org](#)

[https://www.kibernum.com/2020/01/14/kibernum-es-reconocido-do-por-su-compromiso-con-la-igualdad-de-genero/](#)

[https://www.kibernum.com/2021/03/08/dia-de-la-mujer-estamos-quebrando-paradigmas/](#)

[https://educacion2020.cl/noticias/8m-las-brechas-de-genero-en-educacion-que-aun-quedan-por-erradicar/](#)

[https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/](#)

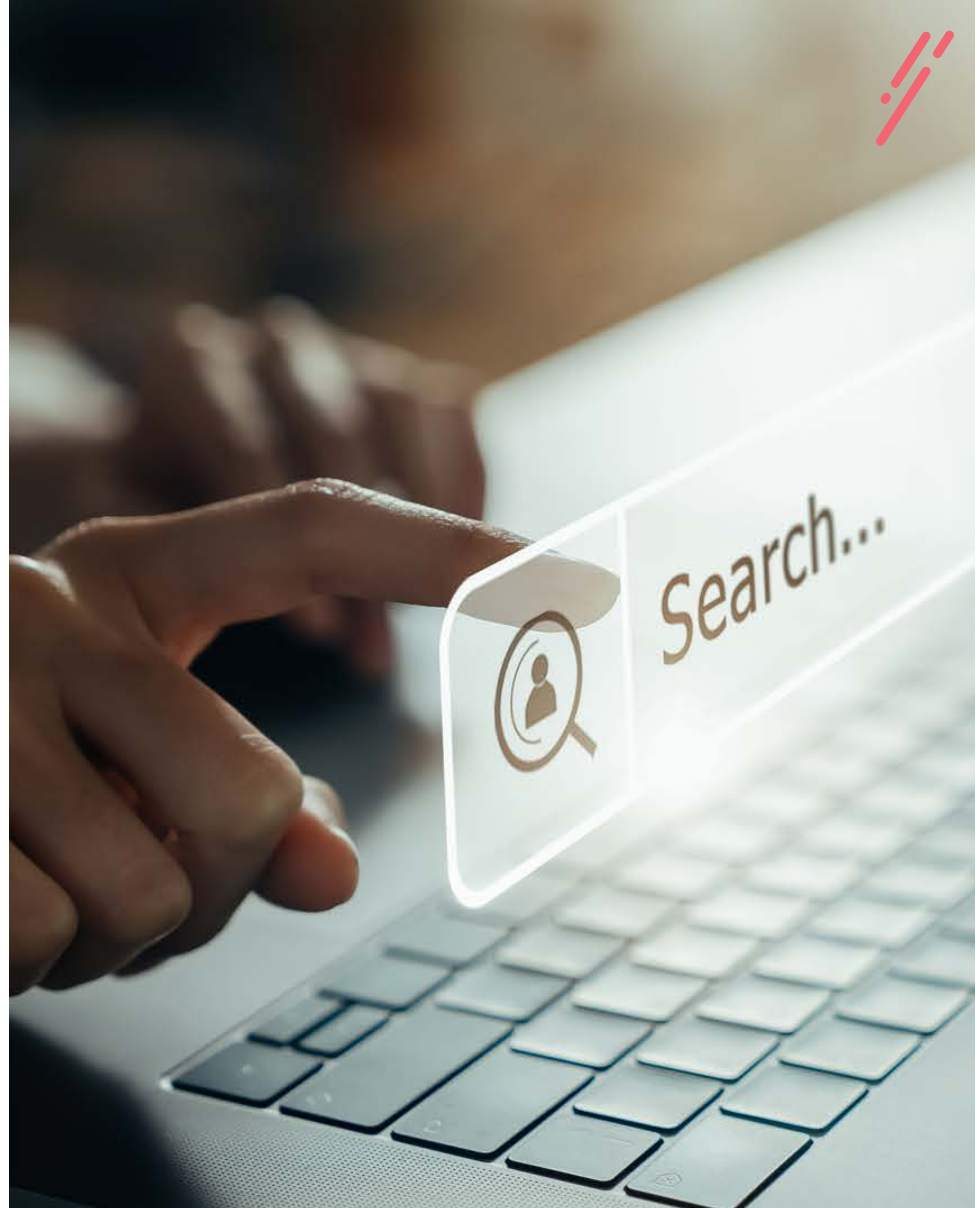
[https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-womens-rights-in-review-key-facts-and-figures-en.pdf?la=en&vs=935](#)

[https://es.unesco.org/commemorations/womenandgirlinsciencedayUNESCO Mujer](#)

[Encuesta Fundación Ronda Kibernum 2020](#)

[Globaldiversitypractice https://globaldiversitypractice.com/what-is-diversity-inclusion/](#)

Código de Ética Kibernum



GLOSARIO





Discapacidad

La discapacidad es una construcción sociocultural e histórica que va evolucionando a partir de las interacciones sociales entre las personas, los grupos y las comunidades. Ha sido definida a partir de diferentes modelos de análisis hasta el actual modelo biopsicosocial de intervención que entiende la discapacidad como el resultado de la interacción entre la condición de salud del individuo y las características del contexto social y físico donde se desenvuelven.

Desde esta mirada la respuesta a las necesidades y las intervenciones que deben realizarse, son dadas por la relación persona-ambiente potenciando los recursos de los propios sujetos y los del contexto, con el fin de lograr generar un ambiente inclusivo.

“Persona con discapacidad es 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 los demás” (Extracto Ley 20.422)

Dentro de las discapacidades nos podemos encontrar con las siguientes divisiones y subdivisiones:

- **Psíquica:** alteración del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de la persona que refleja una disfunción en los procesos psicológicos, como depresión, esquizofrenia, el trastorno bipolar, entre otros.
- **Física:** Disminución parcial o total de estructura o funciones corporales, generando dificultad para la realización de tareas motoras

- **Visceral:** Deficiencia en la función de órganos internos, por ejemplo: el cardíaco o el diabético se encuentran impedidos de desarrollar su vida con total plenitud.
- **Cognitiva:** Limitaciones en las habilidades intelectuales de razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto y aprendizaje del conjunto de habilidades conceptuales sociales y prácticas.
- **Sensorial** – Visual: Disminución total o parcial del potencial visual generando dificultad en la agudeza, profundidad y percepción de objetos y entorno
- **Sensorial-Auditiva:** Corresponde a la pérdida total o parcial de la percepción de los sonidos. Esta puede ser profunda, en estos casos las personas se pueden comunicar a través de lengua de señas y metodología de lectura-labial.

Accesibilidad Universal: Es la condición mediante la que un entorno es plenamente accesible a todos/as los/as individuos, sin importar si estos sufren de alguna discapacidad motriz que dificulta su desplazamiento. En otras palabras, todos los entornos, bienes, productos y servicios deben poder ser utilizados por todas las personas de forma autónoma, segura y eficiente, garantizando que las personas con discapacidad no deberán interrumpir sus actividades por problemas de accesibilidad.

Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizadas por todas las personas en su mayor extensión posible. (Ley 20.422:2010)

Auto superación: La auto superación es el espíritu interior que exhiben aquellas personas que no se conforman, buscan perfeccionarse y superarse constantemente, y cuando se les presenta un obstáculo, solo ven la oportunidad de seguir adelante.





Inclusión: Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad.

Voluntad: Es la capacidad para ponerse unos objetivos concretos y luchar hasta irlos alcanzando. Hay que considerar que no es algo genético, sino adquirido.

Género

Brecha Salarial: Son las diferencias en las remuneraciones que perciben hombres y mujeres derivadas de su género, por funciones semejantes o similares, desempeñadas bajo contextos asimilables. Ello deriva por la valoración errónea del trabajo masculino como superior al de las mujeres, solo basado en prejuicios.

Conciencia de Género: El compromiso de colocar las necesidades y prioridades de las mujeres en el campo de la planificación del desarrollo, diseño y análisis de los programas y proyectos contemplando los distintos efectos que pueden tener para hombres y mujeres. Esta conciencia supone entender que las mujeres deben tener igual participación que los hombres, en las consultas sobre el diseño y la ejecución de políticas y proyectos de desarrollo.

Discriminación por razón de género: Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.

Disparidades basadas en el género: Las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el acceso a recursos, situación social y bienestar, las que generalmente favorecen a los hombres y suelen institucionalizarse a través de leyes y costumbres sociales.


División del trabajo basada en el género: La división del trabajo basada en patrones de socialización de género. Las sociedades generalmente utilizan las diferentes funciones reproductivas de hombre y mujeres derivadas de sus diferencias biológicas como base para dividir otras funciones tanto dentro del hogar como en la esfera pública.

Enfoque de género: Es una herramienta que permite utilizar los elementos de la teoría de género, para analizar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de proponer acciones tales como políticas nacionales y la ejecución de proyectos, que promuevan la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

Equidad: Tratamiento justo e imparcial hacia todas las personas con independencia de su género, clase, raza, grupo étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual. Equidad al igual que el adjetivo justo es un término subjetivo y no significa necesariamente igualdad.

Equidad de género: Imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres. La equidad de género reconoce que las mujeres y los hombres tienen necesidades y poderes diferentes y que estos deben ser identificados y abordados de manera que se rectifique el desequilibrio entre ambos. Por ende, para alcanzar la igualdad de género puede ser necesario instrumentar programas y políticas que estén dirigidos específicamente a las mujeres.





Equidad salarial: Remuneración determinada por la educación, destreza, esfuerzo, capacitación y responsabilidad del trabajador o trabajadora y no por su sexo, edad, raza, origen étnico u otras categorías discriminatorias. La desigualdad de remuneración se produce cuando las mujeres reciben un pago menor que los hombres por desempeñar el mismo trabajo.

Estereotipo de género: Es la idea fija y repetida sobre lo que creemos, propia de todas las mujeres y sobre lo que creemos propio de todos los hombres.

Género: Concepto que remite a las diferencias socialmente determinadas que existen entre hombres y mujeres, que varían según las épocas y que difieren enormemente de una cultura a otra y dentro de una misma cultura. A diferencia de características biológicamente determinadas (sexuales), el género se refiere a comportamientos y valores aprendidos y expectativas adquiridas para satisfacer una imagen de masculinidad o feminidad. El género también es una variable socioeconómica y política que se utiliza para analizar las funciones, responsabilidades, limitaciones y oportunidades de las personas. Los términos género y mujer no son sinónimos.

Machismo: Término con el que se designa a un conjunto determinado de rasgos, conscientes o inconscientes dirigidos a perpetuar el dominio y control de los varones sobre las mujeres.

Paridad de género: La situación de equilibrio o equivalencia con respecto a distintos aspectos del desarrollo humano, incluida la educación, el empleo, la participación política y la gobernanza.

Roles de género: Los comportamientos, tareas y responsabilidades socialmente asignadas a hombres y mujeres en función de diferencias percibidas socialmente que definen como deben pensar, actuar y sentir las personas según el sexo al que pertenecen. Los roles de género pueden cambiar y de hecho cambian en función de individuos y en respuesta a acontecimientos y procesos tales como crisis económicas, caída de la tasa de fecundidad, mejora en los niveles educativos de las mujeres, cambios en los flujos migratorios y transformaciones en los sistemas de información.

Interculturalidad

El término interculturalidad es polisémico, por lo que tiene múltiples interpretaciones, que dependen del contexto de quien lo usa. A continuación, alguno de sus significados:

Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo (UNESCO).

La interculturalidad como la posibilidad de diálogo entre las culturas, una relación simétrica entre culturas diversas en un intento de conocimiento y aceptación, trascendiendo la simple tolerancia (Catherine Walsh, académica experta en estudios culturales latinoamericanos)

Entonces, se podría decir que la interculturalidad hace referencia a un diálogo con base en un intercambio de opiniones abierto y respetuoso, basado en el entendimiento mutuo, entre personas y grupos que tienen orígenes y un patrimonio étnico, cultural, religioso y lingüístico diferente.





Contribuye a la integración política, social, cultural y económica, así como a la cohesión de la sociedad culturalmente diversa. Fomenta la igualdad, la dignidad humana y el sentimiento de compartir objetivos comunes. Tiene como fin facilitar la comprensión de las diversas prácticas y visiones del mundo, reforzar la cooperación y participación; permitiendo a las personas desarrollarse y transformarse, además de promover la tolerancia y el respeto por los demás (Álvarez. A, 2014)

Migración: es el traslado o desplazamiento de la población de una región a otra o de un país a otros, con el consiguiente cambio de residencia: dicho movimiento constituye un fenómeno geográfico de relevante importancia en el mundo.

Multiculturalidad: Es generalmente utilizado como sinónimo de diversidad cultural, describiendo una realidad que existe. En general este término es utilizado en referencia a la presencia o coexistencia de diferentes grupos culturales en el mismo espacio o ambiente.

Transcultural: Es utilizado para describir estudios comparativos de diferentes culturas. Como consecuencia, es un enfoque transcultural, las culturas tienden a enfocarse más en las culturas como nacionalidades, mientras que un enfoque intercultural tendría un significado más amplio, incluyendo cualquier grupo cultural, variando en nacionalidad, pero también en religión, orientación sexual, género, etc.

Inteligencia o competencia intercultural: Habilidad para interactuar y comunicarse de una manera efectiva y apropiada con personas de diferentes culturas y en diferentes contextos culturales, requiere de tres componentes:

Conocimiento: Refiere a los aspectos teóricos de como diferentes grupos culturales se comportan, trabajan, se comunican e interactúan como también sus valores y supuestos

- **Habilidades:** Se relaciona con la habilidad de uno para interpretar, relacionar y actuar basados en el propio conocimiento
- **Actitud:** Un modo de pensar o la manera en que pensamos y nos sentimos frente a las diferencias culturales.

Diversidad Generacional

Tradicionalistas (1923-1942)

Es una generación que nació en el periodo de la Segunda Guerra Mundial, se criaron en entornos marcados por la escasez. Fue un grupo que no tuvo libertad de expresarse libremente. Son un grupo que se identifica por ser muy trabajadores, sus dinámicas relacionales están dominadas por la idea de respeto hacia la autoridad y la jerarquía. (Carvallo, 2014; Simón, 2007).

Baby Boomers (1946-1964)

Son las personas nacidas después de la Segunda Guerra Mundial. El acceso inmediato a lo que está sucediendo en el mundo (noticias), hace que la distancia y los tiempos se reduzcan acelerando el ritmo de vida personal y profesional. Dentro del trabajo se caracterizan por tener una actitud optimista e idealista, son desafiantes y consideran que el liderazgo tiene que ser por consenso y no por jerarquía. (Simón, 2007; Lancaster & Stillaman 2002, García Lombardía et al 2008 y Debard 2004 en Rodríguez, E, Peláez, M 2010).





Generación X (1965 – 1980)

Se los considera como una generación escéptica que luchó contra la incertidumbre de una realidad marcada por la desaceleración económica. Son la primera generación en abandonar el concepto de autoridades jerárquicas en las organizaciones en pro a relaciones más horizontales (Barton y Tester, 2001 en Carvallo, 2014).

Generación Millennials (1980 – 2000)

La generación Y o del Milenio son las fuerzas laborales con mayor participación dentro de las organizaciones, si bien es una generación relativamente joven, son uno de los grupos con mayor cantidad de personas trabajando dentro de las organizaciones. La característica principal y que diferencia a esta generación de las anteriores, es el uso de las tecnologías y su capacidad de interacción con ellas, es una generación que nació con el internet, por lo tanto, el uso y manejo de este es algo natural en sus vidas, el mundo de las comunicaciones condiciona tanto el ámbito de vida personal como laboral (Stein y Pin, 2009).

LGBTIQ+

Sexo Biológico: Es la anatomía que incluye los órganos sexuales internos y externos, los cromosomas y las hormonas.

Masculino: Personas con órganos sexuales masculinos internos y externos (pene, testículos, etc.) y una combinación de cromosomas XY.

Femenino: Personas con órganos sexuales femeninos internos y externos (vagina, ovarios, útero, etc.) y una combinación de cromosomas XX.

Intersexualidad: Relacionado al sexo biológico. Persona que, desde su estado embrionario en adelante, se desarrolla con un sexo biológico que comparte caracteres tanto masculinos como femeninos.

Identidad de género: Es la vivencia individual del propio género, tanto intelectual, emocional y corporalmente, la cual puede o no coincidir con el sexo asignado legal y/o biológico. Es el preguntarse "¿Cómo me identifico?". Dicho de otra forma, es la identidad de una persona respecto en relación su sexo biológico y su expresión social.

Cisgénero: Se refiere a las personas cuya identidad de género y sexo biológico son concordantes al comportamiento y a la expresión socialmente asignada.

Trans: Personas que su identidad de género y su sexo biológico no son concordantes al comportamiento y la expresión socialmente asignada.

- **Trans Femenina:** Persona que transita hacia una identidad de género femenina.

- **Trans Masculino:** Persona que transita hacia una identidad de género masculina.

No Binario: Término utilizado para describir a personas con un género que no se identifica con las categorías binarias hombre-mujer. Puede considerarse tanto hombre como mujer, ni hombre ni mujer o moverse entre dos o más géneros.

Transformismo: Persona que ejecuta un desempeño artístico o performativo (performance) en el cual se caracteriza a sí misma con un género distinto al que tiene regularmente.





Travestismo: Se refiere a la persona que viste con las ropas socialmente asignadas al sexo opuesto.

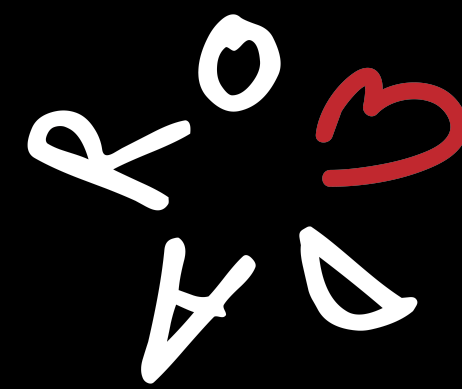
Orientación sexual: Atracción de tipo física o emocional hacia una persona u otra. "¿Quién me gusta o a quien amo?"

- **Heterosexualidad:** Atracción física y emocional hacia personas del sexo y/o identidad de género opuesto.
- **Homosexualidad:** Atracción física y emocional hacia personas del sexo y/o misma identidad de género.
- **Bisexualidad:** Persona que se siente atraída por personas del mismo o distinto género.
- **Pansexualidad:** Persona que se siente atraída por personas independiente de su género.
- **Asexualidad:** Ausencia de atracción independiente del género o sexo de las otras personas. En contra de la idea de que los asexuales no sienten ningún tipo de atracción sexual existen muchos matices.
- **Demisexual:** Solo experimentan atracción sexual con aquellas personas con las que previamente han formado una relación fuerte.
- **Grisexual:** Sienten atracción sexual en menor frecuencia o intensidad.
- **Queer:** Describe una identidad de género y sexual diferente a la heterosexual y cisgénero. Por lo general hace referencia a personas no binarias.

Anexo 1: Calendario de efemérides

- 11/2** Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia (esto incluye STEM y TIC).
- 1/3** Día de la Cero Discriminación.
- 8/3** Día Internacional de la Mujer.
- 15/5** Día de la Familia.
- 17/5** Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia.
- 15/6** Día mundial de toma de conciencia de abuso y maltrato en la vejez.
- 21/6** Día Internacional por la Educación No Sexista.
- 28/6** Día Internacional del orgullo LGBTQ+.
- 15/7** Día de las habilidades de la juventud.
- 31/7** Día de la autosuperación de personas con discapacidad.
- 1/10** Día internacional de personas mayores (Boomers, Silenciosos).
- 2/10** Día Internacional de la no violencia.
- 11/10** Día para salir del armario (Coming Out Day).
- 16/11** Día por la Tolerancia.
- 25/11** Día Internacional contra la violencia hacia las Mujeres y las Niñas.
- 30/11** Día de la Kib-inclusión.
- 10/12** Día Internacional de los DD.HH.





Política Declarativa

 @Kibernum.CL

 @Kibernum Chile

 @KibernumChile

