



Política de Género, Igualdad e Inclusión

Uso interno — POL-GEN-001

PG VALDÉS ADVISORY CHILE SpA

Villarrica, Región de La Araucanía · Cobertura desde Santiago al sur

POL-GEN-001 · Versión 2.1

Versión 2.1 — 22 de septiembre de 2026 (unifica y reemplaza la versión 1.2, y la versión incorporada en el Manual Corporativo v2.0; se emite ahora como documento independiente)

Aprobado por: Pamela González Valdés — Directora Ejecutiva

www.pgvaldesadvisory.cl · contacto@pgvaldesadvisory.cl · +56 9 3779 8535

Documento sujeto a aprobación formal. Esta política se emite como documento independiente a solicitud de la Dirección Ejecutiva. El procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo se regula en el Protocolo Ley Karin (PRO-GEN-001), documento independiente y ya existente.

Declaración de política

PG Valdés Advisory Chile SpA garantizará un trato digno y oportunidades basadas en competencias, sin discriminación arbitraria por sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, embarazo, maternidad, paternidad, responsabilidades familiares, estado civil u otra condición protegida. La consultora no tolerará acoso sexual o laboral, violencia en el trabajo ni represalias, y actuará con confidencialidad, imparcialidad y debido proceso.

PG Valdés Advisory es una organización liderada por una mujer en un ámbito profesional —auditoría, riesgos y compliance— donde la representación femenina en roles de dirección aún es minoritaria en Chile. Esta política formaliza un compromiso que ya forma parte de la forma de operar de la organización.

Objetivo y alcance

La política busca remover barreras, prevenir discriminación y violencia, y aplicar criterios de igualdad en selección de profesionales, asignación de proyectos, honorarios, oportunidades, comunicaciones, compras y relación con clientes. Actualmente la estructura permanente es unipersonal. Sus principios se incorporan contractualmente a profesionales a honorarios y empresas terceras, y se aplicarán laboralmente a cualquier persona dependiente que sea contratada en el futuro o cuya relación deba calificarse como laboral conforme a las condiciones reales de prestación.

Esta política establece los principios y compromisos generales en materia de igualdad de género. El procedimiento específico de prevención, denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo se regula en el Protocolo Ley N° 21.643 ("Ley Karin") de PG Valdés Advisory (PRO-GEN-001), documento independiente y complementario a esta política.

Marco normativo y referencias

- Constitución Política de la República, artículo 19 N° 2.
- Código del Trabajo, artículo 2°.
- Ley N° 20.348, igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- Ley N° 20.609, medidas contra la discriminación ("Ley Zamudio").
- Ley N° 20.422, igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N° 21.643, prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo — desarrollada en el Protocolo específico (PRO-GEN-001).
- Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 (Igualdad de Género) de la Agenda 2030.
- Sello Iguala-Conciliación de SernamEG, como referencia voluntaria.

Principios

- **Igualdad sustantiva.** Se revisarán resultados y barreras, no solo la existencia de reglas aparentemente neutrales.
- **No discriminación e interseccionalidad.** Se considerará que una persona puede enfrentar barreras simultáneas por género, discapacidad, edad, origen u otras condiciones.
- **Mérito y transparencia.** Las decisiones de personas se basarán en criterios definidos, comparables y vinculados al rol.
- **Corresponsabilidad.** El cuidado y la vida personal no se atribuyen a un solo género.

- **Confidencialidad y no represalia.** Las denuncias y consultas se tratarán con acceso limitado, sin castigar a quien participe de buena fe.
- **Debido proceso.** Las medidas de protección no anticipan culpabilidad; la investigación debe ser competente, oportuna, imparcial y documentada.

Selección, contratación y desarrollo

- Los perfiles describen competencias, funciones y requisitos indispensables. No incluyen preferencias de género, edad, estado civil, apariencia, embarazo o responsabilidades familiares.
- Los criterios de selección de terceros bajo honorarios o subcontratación se definen antes de iniciar la búsqueda, basados en experiencia, formación y disponibilidad, evitando redes de contacto exclusivamente masculinas o femeninas.
- Las entrevistas aplican criterios comparables. Se prohíben preguntas no pertinentes sobre planes familiares, embarazo, orientación sexual, salud reproductiva o responsabilidades de cuidado.
- La asignación de clientes, viajes, visibilidad, capacitación y liderazgo se distribuye según necesidades y mérito, vigilando sesgos acumulativos.



Figura 1. Flujo de selección y desarrollo con enfoque de igualdad.

Remuneración y condiciones equitativas

La consultora aplicará igual remuneración u honorarios por trabajo de igual valor, considerando funciones, responsabilidad, competencias, desempeño y condiciones de mercado — nunca el género de la persona contratada. Al menos una vez al año se revisarán diferencias y se documentarán sus causas; las brechas no explicadas se corregirán mediante un plan con prioridad, responsable y plazo.

Conciliación, corresponsabilidad y accesibilidad

Las modalidades flexibles, permisos y ajustes se evalúan con criterios transparentes y compatibles con la continuidad del servicio, evitando que la flexibilidad reduzca el acceso a proyectos o desarrollo. Las reuniones se programan, cuando sea posible, dentro de horarios previsibles; las urgencias se justifican. Se realizan ajustes razonables para discapacidad y necesidades temporales conforme a la ley y las condiciones del cargo.

Ambiente respetuoso y prevención del acoso

Se prohíben bromas, insinuaciones, mensajes, imágenes, contacto, hostilidad, exclusión, presión o trato degradante relacionados con género o condiciones protegidas, en canales digitales, viajes, eventos, reuniones con clientes y actividades sociales vinculadas al trabajo. La consultora mantiene disponible el Protocolo Ley Karin (PRO-GEN-001) y lo activa en el ámbito que corresponda; esta política establece el compromiso, pero no lo sustituye. Para relaciones civiles o comerciales sin vínculo laboral, sus principios se implementan mediante contratos, reglas de proyecto, medidas de seguridad y consecuencias contractuales, no mediante sanciones disciplinarias laborales.



Figura 2. Flujo de recepción, protección, investigación y seguimiento.

Canal de consultas

Cualquier consulta relacionada con esta política puede dirigirse a la Dirección o a contacto@pgvaldesadvisory.cl, indicando en el asunto "Confidencial - Personas". Si el reporte involucra a quien administra el canal, debe derivarse a una persona externa o autoridad competente definida por la Dirección. Las denuncias por acoso

laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo se canalizan conforme al procedimiento específico del Protocolo Ley Karin (PRO-GEN-001), que incluye garantías de confidencialidad para quien denuncia.

Indicadores de seguimiento

Indicador	Meta de referencia
Nº de casos de discriminación por género en procesos de selección de terceros	Cero
% de búsquedas de terceros realizadas sin restricción de género en el criterio de selección	100%
Brecha de honorarios ajustada por trabajo de igual valor	0% injustificada
Nº de denuncias o consultas recibidas por discriminación o acoso	Registro y seguimiento conforme al Protocolo Ley Karin
Represalias confirmadas	Cero

Excepciones e incumplimientos

Toda excepción debe identificar el requisito afectado, el motivo, el riesgo para las personas o la operación, la duración, el control compensatorio y la aprobación de la persona propietaria y de la Dirección. No se autorizan excepciones que eliminen un derecho irrenunciable o contradigan una prohibición legal.

Todo incumplimiento se registra, se evalúa según su riesgo, se contiene cuando corresponde y se somete a análisis de causa y acción correctiva. Las medidas laborales o contractuales deben respetar la normativa vigente, el debido proceso y la proporcionalidad.

Control y revisión

La persona propietaria de POL-GEN-001 revisará esta política al menos una vez al año y cuando cambien la normativa, los servicios, la estructura, los riesgos, la tecnología o las expectativas relevantes de las partes interesadas. La incorporación de cualquier persona dependiente, profesional a honorarios o integrante de una empresa tercera constituye un cambio organizacional que exige revisar, antes o al inicio de su participación, el alcance, los roles, la segregación de funciones, los accesos, las inducciones, las cláusulas contractuales y los controles aplicables; cuando corresponda, se aprobará y comunicará una versión actualizada. La copia vigente es la publicada en el repositorio corporativo; las impresiones son copias no controladas.

Referencias

- Ley N° 21.643, sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Orientación Ley Karin de la Dirección del Trabajo.
- Ley N° 20.348, sobre igualdad de remuneraciones.
- Ley N° 20.609, sobre no discriminación.
- Ley N° 20.422, sobre igualdad e inclusión de personas con discapacidad.
- Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo (Ley Karin, PRO-GEN-001) de PG Valdés Advisory Chile SpA — documento independiente que desarrolla en detalle el procedimiento de esta política.

Historial de versiones

Versión	Fecha	Cambios principales	Aprobado por
1.0	10-sept-2026	Versión preliminar de la Política de Género, Igualdad e Inclusión.	Pendiente
2.0	10-sept-2026	Unificación dentro del Manual Corporativo.	Pendiente
2.1	22-sept-2026	Se emite como documento independiente.	Pamela González Valdés