

ROYAL
AMERICA
.COM



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

20
26



ROYAL
AMERICA
.COM

CONTENIDO

1. OBJETIVOS.....	2
2. ALCANCE.....	2
3. NORMATIVA DE REFERENCIA	2
4. RESPONSABILIDADES	3
5. DEFINICIONES	4
6. PRINCIPIOS RECTORES	5
7. MEDIDAS DE FOMENTO A LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN.....	5
8. SISTEMA DE DENUNCIAS Y SANCIONES	7
9. HISTORIAL DE MODIFICACIONES	7

Arrendamiento de Máquinas Royal Rental S.A.
96.716.620-0

Multitécnica S.A.
76.037.092-4

Fecha de Elaboración: 23 de febrero de 2026
Versión: 01 (23 de febrero de 2026)



1. OBJETIVOS

En Royal América, el respeto y la promoción de la igualdad de oportunidades, la inclusión laboral y la no discriminación arbitraria constituyen pilares fundamentales que guían nuestras acciones día a día, de forma de fomentar y procurar el bienestar y el desarrollo de nuestra comunidad.

Con este propósito, Royal América impulsa activamente medidas para mantener un ambiente laboral seguro y sano, donde prime el respeto, y se permita a cada trabajador desarrollar su potencial sin limitaciones, de forma inclusiva, diversa y equitativa en términos de género.

Además, como empresa reconocemos y protegemos la riqueza que se obtiene a través de la diversidad, ya que las experiencias, creencias, orígenes y capacidades de cada persona aporta a que todos tengamos la oportunidad de aprender y considerar distintos puntos de vista, generando de esta forma valor para la sociedad sin olvidar a nadie.

Por tanto, nos comprometemos a avanzar hacia una cultura empresarial más inclusiva, que vele por el derecho a la igualdad de oportunidades, la integridad, la diversidad, y la inclusión al interior de la empresa, protegiendo y considerando las necesidades individuales de cada trabajador.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todas las personas que conforman Royal América y sus filiales, en las distintas áreas de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos. Así, el contenido de esta política aplica a:

- (i) Todos los trabajadores de la empresa, sea que cuenten con contrato de trabajo a plazo indefinido, plazo fijo o por obra o faena;
- (ii) Todos los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de servicios transitorios, contratistas, subcontratistas o cualquier otro, siempre que presten servicios en las instalaciones de la Empresa, o en instalaciones de clientes a nombre de ésta; y
- (iii) Visitas, terceros externos, prestadores de servicios independientes, o cualquier persona que visite las instalaciones de la Empresa o la de sus clientes, o que preste servicios a éstas.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Código del Trabajo
- Constitución Política de la República de Chile
- Ley N°20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión de personas con discapacidad
- Ley N°20.609 sobre medidas contra la discriminación arbitraria
- Ley N°21.015 sobre inclusión laboral
- Ley N°21.120 sobre el derecho a la identidad de género
- Ley N°21.275 que instaura la figura del gestor de inclusión en las organizaciones
- Ley N°21.400 sobre igualdad en el matrimonio entre personas del mismo sexo
- Ley N°21.645 que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



4. RESPONSABILIDADES

a. Gerencia de Personas:

- Canalizar denuncias y consultas relacionadas con situaciones de discriminación, resguardando el deber de confidencialidad y debido proceso.
- Gestionar procesos de reclutamiento y selección inclusivos que fomenten la diversidad, garantizando que no exista discriminación por situaciones de género, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, u otros.
- Mantener una adecuada equidad salarial entre las personas que ocupen el mismo puesto y tengan las mismas responsabilidades, resguardando la igualdad de oportunidades según razones de idoneidad y capacidad.

b. Gerencias y Jefaturas:

- Liderar de manera inclusiva a sus equipos de trabajo, generando condiciones adecuadas de desarrollo e igualdad de oportunidades para el personal a su cargo.
- Participar activamente en capacitaciones de diversidad, equidad e inclusión, promoviendo la participación de los miembros de su equipo.
- Efectuar las evaluaciones de desempeño de los trabajadores de acuerdo con criterios objetivos de productividad y excelencia, según las habilidades técnicas del cargo y las metas fijadas anualmente.

c. Oficial de Cumplimiento

- Revisar y adecuar las políticas internas de la Compañía, con el fin de asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en materias de discriminación, inclusión laboral y equidad de género.
- Brindar asesoría corporativa en casos de denuncias o reclamos por situaciones de discriminación, acoso o vulneración de derechos fundamentales, resguardando el deber de confidencialidad y debido proceso.
- Asegurar que los contratos, reglamentos internos y políticas corporativas estén alineados con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación.

d. Trabajadores:

- Tratar con dignidad y respeto a todos los trabajadores, contratistas, subcontratistas, clientes y proveedores, independiente de su origen, género, identidad, orientación sexual, religión, discapacidad, u otros.
- Participar en actividades de formación sobre temas de diversidad e inclusión cuando sean impartidas por la Compañía.
- Reportar a su jefatura directa o al área de cumplimiento sobre cualquier situación de discriminación, sea en su calidad de víctima o testigo.
- No efectuar conductas que sean discriminatorias, ofensivas, constitutivas de acoso, o usar lenguaje ofensivo contra compañeros de trabajo, clientes u proveedores.



5. DEFINICIONES

A continuación, se establece la definición de los términos relevantes a esta Política.

- a) **Ajustes Razonables:** Modificaciones y adaptaciones necesarias que se realizan en el entorno físico, social o ambiental, para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, sin que esto imponga una carga desproporcionada o indebida al empleador.
- b) **Análisis de Puestos de Trabajo (APT):** Estudio y registro de las actividades, habilidades, responsabilidades, características, cualidades físicas y emocionales, y requisitos en general que se exigen para el correcto desempeño de ciertos puestos de trabajo.
- c) **Discapacidad:** Son los aspectos negativos de la interacción entre la condición de salud, limitaciones y restricciones de una persona para participar libremente en la sociedad, y los factores externos, sean ambientales o personales, que generan dichas limitaciones.
- d) **Discriminación arbitraria:** Consiste en toda distinción, exclusión, segregación o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que no se base en la capacidad e idoneidad de la persona, y que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.
- e) **Diversidad:** Diferencias entre distintas personas en un ámbito laboral, las cuales incluyen una variedad de características como raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, origen socioeconómico, idioma y cultura, entre otros.
- f) **Equidad de género:** Comprende el trato idéntico o diferenciado que resulta de la ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria basada en el género de una persona, en lo que respecta al ejercicio de todos sus derechos, oportunidades y responsabilidades.
- g) **Gestor de Inclusión:** Profesional encargado de implementar políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, y capacitar al personal en la materia.
- h) **Igualdad de oportunidades:** Ausencia de discriminación por razones de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar en la sociedad.
- i) **Inclusión:** Experiencia que las personas viven en el lugar de trabajo, en la medida en que se sienten parte de la empresa, valoradas en su lugar de trabajo, y comprendidas como individuos con condiciones y habilidades únicas.
- j) **Persona en Situación de Discapacidad:** Aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, 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.



6. PRINCIPIOS RECTORES

Dado que las personas constituyen el activo más importante de la Compañía, la diferencia y pluralidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión laboral, son factores prioritarios y estratégicos en Royal América. Debido a lo anterior, son parte de los principios que guían nuestra gestión de personas y prácticas laborales, las siguientes:

- a) **Diversidad e igualdad de trato:** La diversidad constituye un valor que se debe promover y fortalecer, por lo que se asegurará un trato y oportunidades equitativas en todas sus formas. Asimismo, las circunstancias personales vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser motivo alguno de un trato desigual o desfavorable.
- b) **Equidad de género:** Se impulsarán procesos orientados a reducir y prevenir posibles brechas de género en las distintas áreas de la Compañía. Para ello, se integrarán los criterios de igualdad de oportunidades y equidad en todos los procesos internos, buscando disminuir las diferencias basadas en género, en todos los niveles, promoviendo un entorno laboral justo, equitativo y libre de discriminación.
- c) **Inclusión:** La Compañía garantiza que, en la ejecución de sus procesos y servicios, no se restringirá de manera alguna su acceso a ninguna de las personas involucradas, sean estos trabajadores, proveedores, clientes o contratistas, según corresponda a su labor, cargo y responsabilidades, eliminando de esta forma toda barrera, ya sea implícita o explícita, que pudiera excluir a alguien por motivos de género, edad, religión, cultura, creencias, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra diversidad.
- d) **No discriminación arbitraria:** Todos los trabajadores serán evaluados únicamente en función de sus competencias y capacidades profesionales. En virtud de esto, se prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación arbitraria basada en motivos políticos, religiosos, de nacionalidad, étnicos, raciales, lingüísticos, de género o edad, o características personales, tales como creencias, orientación sexual, apariencia, afiliación o participación sindical, estado civil, maternidad, así como cualquier otra forma de discriminación. En virtud de este principio, Royal América no tolerará ningún tipo de acoso u hostigamiento.

7. MEDIDAS DE FOMENTO A LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Royal América, como organización comprometida con los principios de diversidad, equidad de género, inclusión y no discriminación, fortalece su compromiso mediante iniciativas concretas que incorporan dichos valores en la cultura organizacional y el entorno laboral.

Estas acciones tienen como objeto asegurar la igualdad de oportunidades, favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, prevenir y abordar cualquier forma de violencia o discriminación, y fortalecer una cultura inclusiva basada en el respeto, la corresponsabilidad y la valoración de la diversidad. Dicho propósito se refleja en lo siguiente:



7.1 Diversidad

La diversidad es un eje estratégico en la estructura de nuestra organización. Para promover un entorno laboral diverso y variado, se aplicarán las siguientes prácticas:

- Implementar procesos de reclutamiento que garanticen la recepción de candidaturas provenientes de grupos diversos, asegurando la difusión de vacantes que alcancen a grupos con menor representación.
- Favorecer la creación de equipos multidisciplinarios con miembros que posean diferentes habilidades, experiencias profesionales y perspectivas.
- Fomentar la contratación de proveedores y servicios ofrecidos por empresas lideradas por mujeres, personas con discapacidad, minorías culturales o grupos que históricamente hayan tenido una participación minoritaria en la sociedad.
- Revisar anualmente la presencia de diversidad en todos los niveles de la organización para identificar áreas de mejora.

7.2 Equidad

La equidad es un valor fundamental para nuestra Compañía. Para fomentarla, se implementarán las siguientes acciones:

- Efectuar revisiones periódicas de la estructura retributiva y salarial, con el objetivo de garantizar remuneraciones justas y basadas en criterios objetivos.
- Impartir capacitaciones para líderes y equipos de trabajo en detección de sesgos, equidad en la toma de decisiones, y trato justo entre hombres y mujeres.
- Garantizar condiciones laborales justas y equivalentes para todas las personas, independientemente de su identidad de género.
- Fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de niños, adultos mayores o personas con alguna discapacidad, de acuerdo con los estándares legales.
- Contar con un Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo.

7.3 Inclusión

La inclusión es un pilar esencial para nuestra organización. Para fomentarla, se gestionarán las siguientes acciones:

- Garantizar que existan espacios de trabajo, áreas comunes y salas de reunión que sean accesibles para las personas con discapacidad según sus necesidades, y la factibilidad de implementación en las instalaciones de la empresa o clientes.



- Impartir formación al personal y los equipos de liderazgo sobre trato adecuado, barreras comunes, inclusión de personas con discapacidad y eliminación de prejuicios.
- Evaluar las actividades, procedimientos y puestos de trabajo de forma transversal para detectar posibles barreras y eliminarlas.
- Adaptar las etapas de selección (entrevistas y pruebas) para que sean accesibles a personas con diferentes capacidades o necesidades.

8. SISTEMA DE DENUNCIAS Y SANCIONES

En caso de tener sospechas fundadas sobre la existencia de conductas contrarias a lo establecido en la presente política, esto deberá informarlo oportunamente a la Compañía a través del canal de denuncia de Royal América (www.RAteEscucha.cl), incluyendo una descripción detallada de los hechos, las personas involucradas, y cualquier otro antecedente que permita respaldar lo ocurrido.

En caso de ser procedente, Royal América sancionará a las personas o empresas que hayan provocado o colaborado a generar situaciones o conductas que atenten contra los conceptos de diversidad, equidad e inclusión, de acuerdo con la gravedad de los hechos y la normativa aplicable.

En ese sentido, Royal América se reserva el derecho de aplicar las medidas y sanciones que estime necesarias en caso de verificarse un incumplimiento a la normativa contenida en la presente Política, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que puedan corresponder.

9. HISTORIAL DE MODIFICACIONES

Fecha	Versión	Elaborado por	Cargo	Aprobado por	Cargo
23.02.2026	Original	Daniela Rossi	Jefa de Cumplimiento y Asuntos Corporativos	Verena Salomon	Gerente de Personas Corporativo





**ROYAL
AMERICA
.COM**

