

FALABELLA



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

I. Introducción

Una sociedad diversa, pluralista e inclusiva permite que todas las personas, sin distinción, aporten y contribuyan al desarrollo del país, participando de las actividades económicas, sociales y culturales con sus capacidades y potencialidades.

Asimismo, una empresa con equipos y líderes que fomentan la inclusión captura la riqueza de la diversidad, impulsa la innovación, atrae y retiene mejor todos los tipos de talento, logra conocer mejor las necesidades del cliente y está mejor preparada para entregar soluciones más ajustadas a sus requerimientos.

Sin perjuicio de lo anterior, personas con condiciones, características u orientaciones diferentes, enfrentan trabas o dificultades para insertarse en el mundo laboral, por lo que Falabella estima necesario trabajar para disminuir dichas trabas o dificultades, y en lo posible, eliminarlas.

II. Objetivo

El objetivo de esta Política es establecer los principios básicos por los que deben regirse Falabella y todos sus Colaboradores, con el objeto de promover una cultura organizacional y un ambiente laboral diverso e inclusivo.

III. Alcance

Esta Política es de carácter corporativo, por lo que es aplicable a todo Falabella, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores.

IV. Definiciones

Los términos que en esta Política se usan con mayúscula se encuentran definidos en el Anexo N°1.

V. Principios generales

Los principios generales en materia de diversidad e inclusión que deben guiar el actuar de Falabella en sus relaciones con sus Colaboradores, clientes y proveedores son los siguientes:

1. Respeto a la dignidad de las personas

Falabella tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de todas las personas. Ello constituye un pilar fundamental de su cultura de integridad corporativa.

Por lo anterior, cada Compañía debe velar por que, en su interior, o en relación con las actividades que ella desarrolla, no ocurran actos o conductas que atenten contra la dignidad de los Colaboradores o de aquellas personas con las que la organización se relacione.

2. Inclusión

Falabella velará por la existencia de un ambiente laboral que integre a las personas, cualesquiera sean sus condiciones, características u orientaciones particulares.

Falabella promoverá la eliminación de las trabas o dificultades para la contratación y adecuado desempeño laboral de las personas pertenecientes a los Grupos de Inclusión. Entre los procesos en que dicha promoción deberá ser buscada destacan aquellos relacionados con la selección y contratación de Colaboradores; con su acompañamiento; entrenamiento y capacitación; y, con la monitorización de su adaptación al trabajo y a la Compañía.

Cada Compañía deberá disponer de lugares de trabajo que cuenten con los accesos, condiciones de infraestructura, medios tecnológicos e instrumentos que las personas pertenecientes a los Grupos de Inclusión, en cada caso, puedan necesitar para integrarse y desempeñarse como Colaboradores de forma efectiva, para ellas y para la Compañía.

3. No discriminación arbitraria

Falabella no tolerará actos de discriminación arbitraria, es decir, aquellos que no se basen en la capacidad o idoneidad de la persona para el desempeño de su trabajo. Tales actos de discriminación arbitraria incluyen, pero no necesariamente se limitan a, los que tengan su causa en atributos como la raza o etnia, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, expresión de género o la discapacidad.

4. Diversidad

Falabella aprecia el valor que existe en los equipos de trabajo formados por personas con características diferentes, y cuyos puntos de vista sean escuchados, valorados y respetados. Estas características pueden manifestarse en distintas formas de pensar, origen, creencias religiosas, convicciones, experiencias, formación académica, capacidades físicas, mentales y cognitivas, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, entre otros.

VI. Difusión y capacitación

1. Difusión

La Gerencia de Cultura y Diversidad, Equidad e Inclusión será responsable de desarrollar, al menos una vez al año, una campaña comunicacional por medio de la cual se informe a los Colaboradores sobre: **i)** los contenidos de esta Política; **ii)** los conceptos básicos relacionados con diversidad, equidad e inclusión; y, **iii)** las formas de generar espacios inclusivos y respetuosos.

2. Capacitación

La Gerencia de Cultura y Diversidad, Equidad e Inclusión realizará capacitaciones para los Colaboradores, a lo menos una vez al año, con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre conceptos de diversidad, equidad e inclusión.

VII. Participación laboral de Grupos de Inclusión

Falabella valora la participación y reconoce el potencial que las personas que pertenecen a los Grupos de Inclusión tienen para aportar efectivamente a la generación de valor, tanto de cada Compañía como de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, dichas personas pueden enfrentar dificultades que obstruyen sus posibilidades para desenvolverse y desarrollarse plenamente en el ámbito laboral. Por lo anterior, cada Compañía deberá adoptar Medidas Activas tendientes a disminuir o evitar que dichas dificultades se den en su interior o a su respecto.

Los Grupos de Inclusión beneficiarios de las medidas que cada Compañía implemente para fomentar la participación e inserción en el ámbito laboral de quienes pertenecen a ellos, serán definidos por Falabella S.A., y revisados en la oportunidad en que ello se estime necesario. Con posterioridad a dicha definición o revisión, cada Compañía deberá establecer las Medidas Activas específicas relativas al Grupo de Inclusión del caso, las que podrán incidir, entre otras materias, en: **i)** la selección, contratación, promoción y retención de las personas que pertenezcan al Grupo de Inclusión del caso; **ii)** la generación de visibilidad y conocimiento de las barreras que puedan obstruir la adecuada inserción y desempeño laboral de las personas antes referidas; **iii)** capacitaciones sobre diversidad e inclusión a los Colaboradores de la Compañía; y, **iv)** la generación de afinidad, empatía y apoyo, con y para los Grupos de Interés. Lo anterior podrá realizarse mediante la determinación, por los mismos Colaboradores, de iniciativas de sensibilización en torno a un tema en particular relacionado con diversidad e inclusión.

Las Medidas Activas que cada Compañía comprometa respecto de los Grupos de Inclusión definidos, deberán ser objeto de seguimiento y monitorización en su efectividad por el Comité de Inclusión.

Además de las medidas mencionadas anteriormente, cada Compañía deberá elaborar un diagnóstico que incluya el estado de inclusión de los Grupos de Inclusión.

VII. Comité de Inclusión

Cada Compañía formará un Comité de Inclusión compuesto por un representante de, al menos, las siguientes áreas: **i)** sostenibilidad; **ii)** personas; y, **iii)** legal.

El Comité de Inclusión estará encargado de: **i)** velar por el cumplimiento de toda y cualquier ley o norma de aplicación vinculante relativa a la inclusión; **ii)** la correcta y oportuna aplicación de esta política; **iii)** la difusión, promoción, seguimiento y monitorización de la efectividad de las Medidas Activas; **iv)** la dictación, aplicación y cumplimiento del respectivo Procedimiento de Inclusión; e, **v)** informar periódicamente al Gerente General de la Compañía, del estado de cumplimiento de esta política, de las Medidas Activas y del Procedimiento de Inclusión antes señalado.

VIII. Canal de Integridad

Los Colaboradores deberán canalizar la información de que dispongan, o las denuncias respecto a cualquier actividad contraria a esta Política, a través del Canal de Integridad.

Las vías de comunicación del Canal de Integridad son: **i)** por correo electrónico remitido a la dirección contactochile@gerenciadeetica.com; **ii)** por teléfono al número 800 726 100; y, **iii)** a través del link al Canal de Integridad ubicado en la página web e intranet de cada Compañía.

IX. Cumplimiento de la Política

Todo Colaborador tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política y de la normativa interna que sobre la materia haya dictado la Compañía.

Cualquier infracción a la normativa anteriormente indicada podrá dar lugar a medidas disciplinarias respecto del Colaborador, de acuerdo con lo establecido en el Código de Integridad y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía.

Los Colaboradores que tengan dudas respecto de si una determinada conducta podría infringir lo dispuesto en esta Política, deberán consultar a la Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Gobernanza de Falabella S.A. y abstenerse de actuar mientras no reciban respuesta a dicha consulta.

X. Documentos Relacionados

- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
- Código de Integridad.
- Procedimiento de Inclusión de Personas con Discapacidad o Asignatarias de Pensión de Invalidez.

Anexo N°1 Definiciones

Las palabras y términos que se definen seguidamente, cuando ellos se escriban con mayúscula inicial según se hace en sus respectivas definiciones que siguen más adelante, fuere o no necesario conforme a las reglas ortográficas del uso de las mayúsculas, e independientemente del lugar de esta Política en que se utilicen, o si se emplean en una persona, número, modo, tiempo o variable gramatical, según sea necesario para el adecuado entendimiento de la misma, tendrán los significados que a cada una de dichas palabras o términos se les adscribe a continuación:

“**Colaborador**” significa: **i)** toda y cualquier persona vinculada a una Compañía por un contrato de trabajo; y, **ii)** todo aquel que actúa a nombre de la Compañía con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con las mismas.

“**Compañía**” significa, aquella empresa Falabella de la cual lo que se dice en este documento pueda predicarse para un caso específico.

“**Falabella**” significa: **i)** Falabella S.A.; y, **ii)** toda otra persona jurídica, en cualquier jurisdicción, en la que Falabella S.A. controla directamente o a través de otra persona natural o jurídica más del 50% de su capital con derecho a voto o del capital, si no se tratare de una sociedad por acciones, o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar a la mayoría de sus directores, consejeros o administradores.

“**Grupo de Inclusión**” significa aquél compuesto por personas que presentan condiciones, características u orientaciones comunes por cuya causa históricamente han tenido baja participación o inadecuada inserción en el trabajo, o han sido objeto de discriminación, tales como, por ejemplo: aquellas con algún grado de discapacidad; las mujeres; los adultos mayores; las que se identifican con el colectivo LGBTTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros e intersexuales); aquellas de distinto origen nacional; y/o, las pertenecientes a etnias o pueblos indígenas, religión y política.

“**Medidas Activas**” significa aquellas acciones concretas, perceptibles, consistentes en compromisos afirmativos que necesitan ejecución, y no en deberes de omisión o abstención, que cada Compañía establezca en su Procedimiento de Inclusión, cuya finalidad es disminuir o evitar las dificultades que las personas pertenecientes a un Grupo de Inclusión enfrentan y que pueden obstruir sus posibilidades para desenvolverse y desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

“**Procedimiento de Inclusión**” significa el Procedimiento de Inclusión de Personas con Discapacidad o Asignatarias de Pensión de Invalidez de la Compañía.

CLASIFICACIÓN Uso Interno	FECHA APROBACIÓN 30/11/2018	N° DE POLÍTICA 9
-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Responsable	Revisor	Aprobador
30/11/2018	1	Texto Original	Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento Falabella S.A.	Gerencia de Asuntos Legales y Gobernanza Falabella S.A.	Gerencia General Falabella S.A.
18/01/2024	2	Actualización	Gerencia de Cultura y Diversidad, Equidad e Inclusión Falabella S.A.	Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Gobernanza Falabella S.A.	Gerencia General Falabella S.A.

**Aprobación actualización
Política de Diversidad e Inclusión**

En Santiago, a 18 de enero de 2024.

Alejandro González Dale, Gerente General Corporativo Interino de Falabella S.A., aprueba la actualización de la Política de Diversidad e Inclusión de Falabella S.A.

Alejandro González Dale
Gerente General Corporativo Interino
Falabella S.A.