

FALABELLA



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

*ch*

## **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 Grupo 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 Grupo 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 Grupo 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 Grupo Falabella en sus relaciones con sus Colaboradores, clientes y proveedores son los siguientes:

### **1. Respeto a la dignidad de las personas**

Grupo 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

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

Grupo 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 asumirá el compromiso de mejorar su infraestructura de manera continua, asegurando que dicho desarrollo se encuentre alineado con las necesidades de accesibilidad de los Colaboradores con discapacidad.

## 3. No discriminación arbitraria

Grupo 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 edad, la orientación sexual, la identidad de género, expresión de género o la discapacidad.

## 4. Diversidad

Grupo 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, edad, 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 Comunicaciones Internas y Diversidad de Falabella S.A. 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 Comunicaciones Internas y Diversidad de Falabella S.A. realizará capacitaciones

para los Colaboradores de manera anual con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre conceptos de diversidad, equidad e inclusión.

## **VII. Participación laboral de los Grupos de Inclusión**

Grupo 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 Inclusión. 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 Diversidad, Equidad e Inclusión.

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

## **VIII. Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión**

Cada Compañía formará un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión compuesto por un representante de, al menos, las siguientes áreas: **i)** sostenibilidad; **ii)** personas; **iii)** legal; y, **iv)** el Gestor de Inclusión Laboral certificado.

El Comité de Diversidad, Equidad e 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 de Personas con Discapacidad o Asignatarias de Pensión de Invalidez; y, **v)** informar periódicamente al gerente general de la Compañía, del estado de cumplimiento de esta Política, de las Medidas Activas y del procedimiento antes señalado.

## **IX. Gestor de Inclusión Corporativo**

Grupo Falabella, conforme a las exigencias de la normativa aplicable, deberá designar a un Gestor de Inclusión Corporativo, el cual será responsable de: **i)** coordinar el diagnóstico de inclusión y los planes de acción correspondientes de las Compañías del grupo; **ii)** coordinar y monitorear la ejecución de los programas anuales de capacitación en materia de inclusión; **iii)** revisar anualmente esta Política para efectos de determinar la necesidad de su actualización; **iv)** revisar la implementación de ajustes razonables para Colaboradores con discapacidad; y, **v)** validar, cuando corresponda, los informes técnicos que justifiquen el cumplimiento alternativo de la ley aplicable por razones fundadas.

## **X. 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](mailto:contactochile@gerenciadeetica.com); **ii)** telefónicamente, al número 800 726 100; **iii)** mediante la plataforma en línea que cada Compañía ha dispuesto para ello; y, **iv)** presencialmente, acudiendo directamente a las oficinas de la Gerencia de Ética o del Oficial de Ética de la Compañía.

## **XI. 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.

## **XII. Documentos relacionados**

- Código de Integridad
- Política de Equidad de Género
- Política de Derechos Humanos y Empresa
- Procedimiento de Inclusión de Personas con Discapacidad o Asignatarias de Pensión de Invalidez
- Protocolo de Transición de Género

## 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 de Grupo Falabella de la cual lo que se dice en este documento pueda predicarse para un caso específico.

“**Grupo 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.

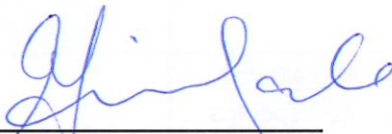
“**Medidas Activas**” significa aquellas acciones concretas, perceptibles, consistentes en compromisos afirmativos que necesitan ejecución, y no en deberes de omisión o abstención, que cada Compañía establezca en su Procedimiento de Inclusión, cuya finalidad es disminuir o evitar las dificultades que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



**Aprobación actualización  
Política de Diversidad e Inclusión**

En Santiago, a 27 de 05 de 2026.

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



---

Alejandro González Dale  
Gerente General Corporativo  
Falabella S.A.



|                                     |                                       |                            |
|-------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| <b>CLASIFICACIÓN</b><br>Uso Interno | <b>FECHA APROBACIÓN</b><br>30/11/2018 | <b>N° DE POLÍTICA</b><br>9 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|

| <b>CONTROL DE VERSIONES</b> |                |  |  |   |                                 |
|-----------------------------|----------------|--|--|---|---------------------------------|
| <b>Fecha</b>                | <b>Versión</b> | <b>Modificaciones</b>  | <b>Responsable</b>   | <b>Revisor</b>  | <b>Aprobador</b>                |
| 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. |
| 27/05/2026                  | 3              | Actualización de aspectos formales; ajustes en el capítulo V número 2 y en el capítulo X; incorporación del capítulo IX. | Gerencia de Comunicaciones Internas y Diversidad Falabella S.A.      | Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Gobernanza Falabella S.A. | Gerencia General Falabella S.A. |