

Política Global de Diversidad, Equidad e Inclusión

YANBAL

Junio 2025

Índice

1. PROPÓSITO
2. ALCANCE
3. RESPONSABLES
4. POLÍTICA
 - 4.1 Frentes de Diversidad
 - 4.2 Comité de Diversidad Trabajo en sobretiempo
 - 4.3 Lucha Contra la Discriminación
 - 4.4 Comunicación
 - 4.5 Formación y Generación de Capacidades en Diversidad.
 - 4.6 Talento sin Etiquetas.
 - 4.7 Nombre social y nombre preferido
 - 4.8 Encuesta Global de Diversidad
 - 4.9 Infraestructura Inclusiva.
 - 4.10 Conciliación Vida Laboral y Personal.
 - 4.11 Cadena de Aprovisionamiento Inclusivas.
 - 4.12 Denuncias y Sanciones por actos Discriminatorios y de Hostigamiento.
 - 4.13 Incumplimiento a la presente Política.
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA
6. REGISTROS ASOCIADOS
7. ANEXOS



01. Propósito

En Yanbal y sus empresas afiliadas¹, (en adelante Yanbal), nos importan las personas, por ello tenemos el compromiso de gestionar las realidades diversas de nuestros colaboradores. En esa línea, nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) nos impulsa a generar entornos laborales seguros que brinden equidad e igualdad de oportunidades donde cada uno de nuestros colaboradores pueda desarrollarse plenamente. Este enfoque lo extendemos en nuestro relacionamiento con cada uno de nuestros grupos de interés.

Por todo ello, la presente Política Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (en adelante, la “Política”) establece, de manera transparente y para conocimiento de todas las personas interesadas, los lineamientos corporativos para la promoción de un enfoque de diversidad, equidad e inclusión basado en 5 frentes de diversidad que priorizamos: género, discapacidad, generaciones, multiculturalidad y comunidad LGBTQ+.

¹ Se entiende por empresas afiliadas a aquellas empresas que fabrican comercializan y/o distribuyen en los distintos países la marca YANBAL.



02. Alcance

Aplica a todas las Unidades Organizativas Yanbal en su relación con cada uno de sus grupos de interés.



03. Responsables

3.1 Responsable del área legal y de sostenibilidad a nivel corporativo

Responsable de aprobar el documento y las actualizaciones presentadas por la persona encargada del área de Responsabilidad Corporativa.

3.2 Persona encargada del área de Responsabilidad Corporativa

Responsable de: (i) evaluar periódicamente, por lo menos una vez al año, la presente Política; (ii) coordinar las actualizaciones que sean necesarias; (iii) garantizar y coordinar con el área de comunicaciones la correcta difusión de la política y/o apartados actualizados tomando en consideración las plataformas y otros recursos que posea la corporación para lograr ello; y (iv) coordinar con los Líderes de Recursos Humanos de las distintas UO la difusión interna de la presente Política según la estrategia definida con Cultura y Comunicación Interna.

3.3 Responsable de Recursos Humanos de cada UO

Deberá coordinar con el Líder de Legal de su UO cualquier actualización que se requiera para dar cumplimiento a la normativa local.

3.4 Personas en los cargos y roles mencionados en el presente documento

Responsables de cumplir los lineamientos y actividades que se le asignen.



04. Política

4.1 Frentes de Diversidad

Entendemos la diversidad desde un enfoque interseccional, el cual reconoce los distintos factores sociales que definen a una persona y cómo se interrelacionan entre ellos. Como Compañía nos enfocamos, de manera no excluyente, en los siguientes frentes definidos a continuación:

» **Género:** Estrategias para fomentar la equidad de género y reducción de estereotipos definidos por la sociedad en relación con la concepción tradicional de diversos roles. Además, se incluirán estrategias para promover el balance de vida laboral y personal.

» **Discapacidad:** Estrategias para incluir plena y efectivamente, en igualdad de condiciones, a aquellas personas que presentan una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente o temporal.

» **Generaciones:** Estrategias para fomentar una convivencia eficaz y sinérgica entre personas de distintas edades en el entorno laboral, valorando las diferentes características, experiencias, perspectivas y valores de cada grupo etario.

» **Multiculturalidad:** Estrategias para reconocer y valorar la existencia y convergencia de diferentes culturas en un mismo espacio físico, geográfico o social. En este marco también nos comprometemos a no reafirmar estereotipos asociados a la diversidad cultural en nuestros equipos de trabajo y en su relacionamiento cotidiano.

» **Comunidad LGBTIQ+:** Estrategias para crear un ambiente de trabajo seguro e inclusivo para personas que hacen parte de la Comunidad LGBTIQ+, promoviendo e implementando acciones que nos ayuden a cumplir ese objetivo.

Cada uno de estos frentes contará con un plan operativo con metas e indicadores que serán implementados a nivel global, considerando los factores del macroentorno² de cada uno de los países donde Yanbal opera.

4.2 Comité de Diversidad

Conscientes de la importancia de gestionar la diversidad como propuesta de valor empresarial, se creará un Comité de Diversidad con el objetivo de analizar, proponer y seguir las medidas que promuevan y garanticen la equidad e inclusión en toda nuestra cadena de valor.

² Se entiende por macroentorno al conjunto de elementos y variables externas que, aunque impacten en la actividad empresarial, no pueden ser controlados por esta. Estas variables se catalogan en factores demográficos; económicos; socio culturales; políticos y legales; tecnológicos; y ambientales/naturales.

El Comité establecerá reuniones semestrales para valorar el impacto de las medidas, actualizarlas y, de ser el caso, proponer nuevas acciones globales. También velará por el pleno cumplimiento de la presente Política de manera que su implementación sea homogénea.

El comité estará compuesto por representantes de cada una de las geografías donde Yanbal opera, siendo uno de ellos el líder de sostenibilidad del país, un representante de RRHH y otros elegidos democráticamente por los colaboradores a través de elecciones. En su conjunto, se espera que la conformación del comité refleje de manera integral la diversidad de la compañía. Este proceso electoral se realizará cada dos años durante el primer trimestre del año en ciclo. Se publicará la lista de postulantes a través de Yanbalnet de cada geografía, la misma que podrá estar sujeta a tachas sustentadas por parte cualquier colaborador durante los 3 días hábiles siguientes a la publicación. Posteriormente, los representantes de cada geografía deberán sesionar para elegir a una persona responsable del comité quien deberá dirigir y convocar las sesiones posteriores.

Es importante mencionar que ninguno de los miembros del comité deberá contar con antecedentes policiales, penales ni judiciales. Tampoco deberá contar con retenciones judiciales en materia de alimentos, deudas pendientes, ni haber sido sujeto de ninguna medida disciplinaria.

El Comité de Diversidad también podrá acompañar como consejero a otros comités en los casos donde esta consejería sea solicitada e involucre los frentes de Diversidad, pudiendo enviar a uno o varios de sus representantes según necesidad y

cumpliendo con guardar la confidencialidad que se requiera según el tipo de caso.

4.3 Lucha Contra la Discriminación

En Yanbal valoramos la diversidad y rechazamos cualquier acto de discriminación en toda nuestra cadena de valor. En ese sentido, promovemos que todas las personas, dentro y fuera de la Compañía, sean tratadas con equidad³, respeto y dignidad, sin discriminación por motivos de origen, raza, diversidad de género o sexual, idioma, religión, opinión, condición o de cualquier otra índole.

4.4 Comunicación

En Yanbal tenemos el compromiso de que nuestras comunicaciones internas y externas sean reflejo de nuestros pilares culturales. En ese sentido, promoveremos el desarrollo de piezas escritas y gráficas basadas en el respeto, la tolerancia y que eviten reafirmar o perpetuar estereotipos que vayan en contra de los frentes de diversidad que tenemos definidos en la presente política.

³ Se refiere al tratamiento diferenciado de necesidades que se realiza con el fin de corregir las desigualdades sociales. Ello implica la distribución justa de las oportunidades, derechos, obligaciones y beneficios de las personas en su diversidad que permita alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos a partir de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de derechos.

4.5 Formación y Generación de Capacidades en Diversidad

Somos conscientes de la importancia de que todas las personas que trabajan en Yanbal, principalmente quienes asumen roles de liderazgo, cuenten con la mejor formación en temas de Diversidad. Por ello, cada año se realizarán espacios de formación globales con contenidos adaptados a audiencias clave de la compañía.

Aprovecharemos estos espacios para socializar la estrategia de diversidad corporativa y los avances logrados a nivel de políticas generadas y/o actualizadas, procedimientos internos, beneficios, etc. Así mismo se promoverán iniciativas de lectura y/o adhesión voluntaria a la presente Política a través de los canales disponibles en la organización, que pueden ser YOY, Jobsite, intranet u otros canales vigentes. De esta manera, incentivaremos a que las funciones realizadas en el día a día laboral se desplieguen reconociendo y valorando las diferencias presentes en cada uno de nuestros ámbitos laborales, sin discriminación, sesgos⁴ y estereotipos.

⁴ Son un modelo mental, aleatorio, no intencionado, sutil y totalmente inconsciente que todos hacemos todo el tiempo y que generan comportamientos, opiniones y juicios de valor. Los sesgos nos ayudan a tomar decisiones inmediatas, permitiéndonos filtrar rápidamente información, establecer prioridades y categorías y sintetizar lo que nos rodea sin que nosotros seamos conscientes de ello. Los sesgos influyen en nuestras percepciones y, por lo tanto, pueden tomar la forma de prejuicios generando comportamientos y opiniones no inclusivas.

4.6 Talento sin Etiquetas

Todas las personas que trabajan en Yanbal son provistas de igualdad de oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente, sin discriminación de ningún tipo. Las apreciaciones sobre las personas con propósitos de reclutamiento/selección, desarrollo, ascenso o promoción deben ser hechas únicamente sobre la base de la capacidad, habilidad y potencial de la persona y según las necesidades del puesto de trabajo.

Todos los procesos de reclutamiento/selección, desarrollo, ascenso o promoción, son realizados de manera clara y transparente, evitando la presencia de estereotipos y “sesgos inconscientes” dentro de los equipos que lideran los procesos antes mencionados.

En todos los países en los que operamos, y más allá de la exigencia legal, se trabaja para eliminar las brechas salariales por sexo o género. Esto implica el realizar un análisis de los puestos de trabajo, determinar su composición, darles un valor y analizar si existe o no diferencia salarial por motivos de sexo o género, entre otros. Este análisis será gestionado de manera interna por el área de RRHH. En aquellos casos en los que se determine la existencia de brecha salarial, la UO desarrollará lineamientos y un plan de acción claro y transparente para eliminarla y buscar la igualdad.

4.7 Nombre social y nombre preferido

En Yanbal queremos que nuestro personal que así lo desee se sienta en la libertad de hacer uso de su nombre social⁵, por lo que se promoverá que este nombre sea respetado y usado en todos los espacios de relacionamiento interno. Yanbal buscará proteger la confidencialidad y privacidad del nombre legal de la persona, por lo que solo se usará en procesos internos o legales que así lo ameriten o exijan.

Las personas que deseen hacer uso del nombre social deberán registrarlo en la ficha de datos de la plataforma vigente de uso de Recursos Humanos. Con esta comunicación voluntaria se activarán los procesos internos que asegurarán su correcta implementación.

Así mismo, ofrecemos la posibilidad de que nuestros colaboradores utilicen, si así lo desean, su nombre preferido. Este beneficio también nos ayuda a contribuir con la inclusión, reconocimiento y el respeto de la identidad individual de cada persona.

⁵ Nombre por el cual la persona se siente identificada, en base a su identidad de género, y con el cual espera ser reconocida e identificada en los instrumentos que acreditan su identidad.

4.8 Encuesta Global de Diversidad

Con el objetivo de conocer la percepción de nuestros colaboradores acerca de cómo se está gestionando la diversidad en la compañía y obtener recomendaciones para seguir haciendo de Yanbal un lugar más inclusivo y empático, lanzaremos cada dos años una Encuesta Global de Diversidad que aborde los cinco frentes sobre los que trabajamos.

4.9 Infraestructura Inclusiva

Nuestras oficinas e infraestructura en general considerarán los requerimientos de accesibilidad necesarios para que todas las personas puedan orientarse y trasladarse autónomamente a través de ella. De esta manera, aseguraremos que todas las personas que trabajan en Yanbal y visitantes puedan hacer uso del equipamiento y mobiliario sin inconveniente.

4.10 Conciliación Vida Laboral y Personal

Promoveremos la conciliación entre la vida laboral y personal de todo el equipo Yanbal, independientemente de su género, edad y situación civil. Fomentaremos que los líderes impulsen este enfoque en la toma de decisiones y promuevan que sus equipos se apropien de estos beneficios.

4.11 Cadena de Aprovisionamiento Inclusiva

Fomentaremos la diversidad e inclusión en las relaciones con nuestros proveedores, impulsando el abastecimiento local y el desarrollo económico de medianos y pequeños negocios y grupos en vulnerabilidad social. Asimismo, fomentaremos el trabajo con empresas que cuenten o se rijan bajo políticas de respeto y valoración a la Diversidad e Inclusión.

4.12 Denuncias y Sanciones por actos Discriminatorios y de Hostigamiento

Aquel colaborador que sea objeto o presencie cualquier tipo de discriminación, u hostigamiento, incluidos los casos de discriminación por diversidad de género o sexual, por parte de colaboradores, clientes proveedores o terceros; podrá acercarse, según corresponda, al área de Recursos Humanos, a su líder inmediato, al comité de ética⁶ o bien hacer uso del canal ético a efectos de presentar una queja formal y comunicar a la empresa: (i) los actos de los cuales viene siendo víctima o testigo, (ii) las circunstancias precisas en las que ocurrieron dichos actos y (iii) la persona o personas que habrían cometido el acto de discriminación y/o hostigamiento.

⁶ Órgano responsable de velar por el cumplimiento del Código de Ética en cada una de las Unidades Organizativas.

Cabe mencionar que en caso se evidencie que se trata de hostigamiento sexual, el primer canal que reciba el caso, deberá trasladarlo de forma inmediata y guardando absoluta confidencialidad al comité responsable de la prevención y sanción del hostigamiento sexual o al comité que corresponda según legislación local de cada geografía.

Recibida la denuncia formal, Yanbal efectuará de forma inmediata, mediante los procedimientos e internos respectivos, una investigación con el objetivo de determinar si efectivamente ocurrieron los hechos, las circunstancias en las que ocurrieron y los responsables de las acciones tendientes a menoscabar la integridad del trabajador afectado. El flujo de denuncia que se deberá seguir es el contemplado en el anexo 7.1 de este documento.

Posteriormente, la empresa, en virtud de las facultades que la legislación laboral le otorga, deberá aplicar las sanciones que correspondan a aquellos trabajadores que sean causantes de los actos de discriminación u hostigamiento teniendo en consideración la gravedad de las faltas cometidas. En cualquier caso, Yanbal deberá tomar las medidas necesarias con la finalidad de que dichos actos cesen de inmediato, priorizando el bienestar de la persona afectada.

En los casos donde se apliquen sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión, estas irán acompañadas de una capacitación obligatoria en temas de Diversidad para concientizar en la importancia de contar con espacios laborales seguros e inclusivos.

De corresponder, el líder de RRHH de cada Unidad Organizativa, deberá realizar los ajustes necesarios en sus procedimientos para que contemple que el incumplimiento de las políticas internas, sean locales o corporativas, pueda conllevar una medida disciplinaria.

4.13 Incumplimiento a la presente Política

En caso se observe o detecte una violación a la presente Política, debe aplicarse el Procedimiento de Comunicación de Incumplimiento al Código Corporativo de Ética.



05. Documentos de Referencia

5.1 Código Corporativo de Ética.

5.2 Código de Conducta de Proveedores.

5.3 Procedimiento de Comunicación de Incumplimiento al Código Corporativo de Ética.



06. Registros asociados

No aplica.

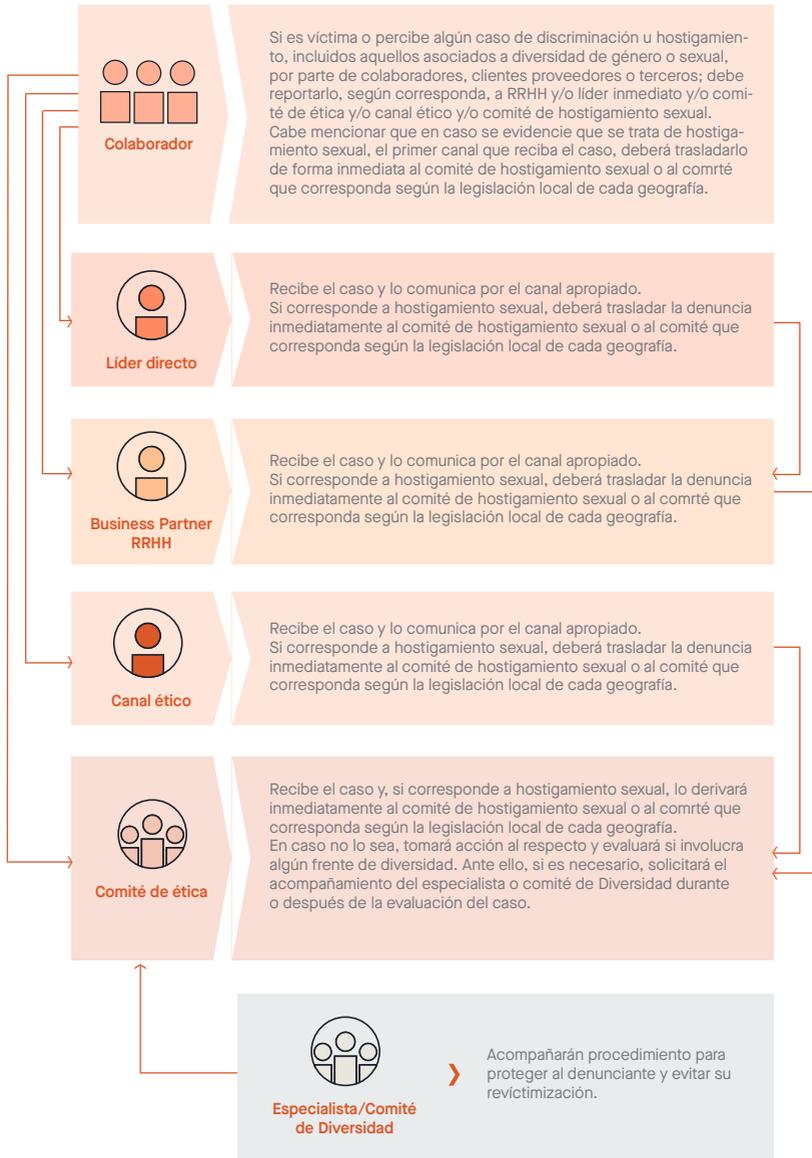


07. Anexos

7.1 Anexo

Canales de denuncia internos por actos de discriminación u hostigamiento que atenten los valores de diversidad en Yanbal.

Canales de denuncia internos por actos de discriminación u hostigamiento que atenten los valores de diversidad en Yanbal



YANBAL