

POLÍTICA GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		COR.E1.2.0.0.PO.001
		Versión: 01
Proceso: Gestión Estratégica		Subproceso: Gestión de Diversidad

Elaborado por: Maria del Pilar Ramírez Mora Jefe Corporativo de Responsabilidad Corporativa	Revisado por: Cynthia Vainstein Director Asociado de Procesos	Aprobado por: María del Carmen Fernández Gerente Corporativo Senior de Legal, Tributario, AR y Seguridad Augusto Vidaurre Gerente Corporativo Senior de Recursos Humanos	Fecha de Emisión: 28.05.2020
---	---	---	--

1. PROPÓSITO

En Yanbal Internacional, y en sus empresas afiliadas¹, (en adelante Yanbal), no sólo nos enfocamos en promover una gestión que considere y valore la diversidad, sino también en gestionarla con una clara base de equidad e igualdad de oportunidades.

Contamos con equipos diversos en cada una de nuestras operaciones a nivel global y eso no sólo nos enorgullece, también nos impulsa a proponer entornos laborales seguros en los que cada uno/a de nuestros/as Colaboradores/as pueda desarrollarse plenamente. Esto supone un enfoque de diversidad desde una perspectiva interna y externa. Como Ciudadanos Corporativos deseamos que esta propuesta de valor esté presente en las relaciones que establezcamos con cada uno de nuestros grupos de interés.

Por todo ello, la presente Política Global de Diversidad e Inclusión establece, de manera transparente y para conocimiento de todas las personas interesadas, los lineamientos corporativos para llevar adelante este enfoque dentro de la cadena de valor de Yanbal. De manera específica, la presente Política busca establecer los lineamientos estratégicos para la promoción de un enfoque de diversidad, equidad e inclusión en cada una de nuestras operaciones a nivel global.

2. ALCANCE

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

3. DEFINICIONES

3.1 Bisexual: persona que siente atracción por personas de su mismo género y otros géneros.

3.2 Código Corporativo de Ética: conjunto de normas fundamentales de Yanbal, que regula los comportamientos de las personas dentro de la empresa y fija los límites y las relaciones entre la Compañía y sus diferentes grupos de interés. Es de aplicación global y de cumplimiento obligatorio para todas las Unidades Organizativas.

3.3 Colaborador/a: toda persona que trabaja en Yanbal y que es parte de su planilla.

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

POLÍTICA GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		COR.E1.2.0.0.PO.001
		Versión: 01
Proceso: Gestión Estratégica	Subproceso: Gestión de Diversidad	

- 3.4 Comité de Ética:** órgano responsable de velar por el cumplimiento del Código de Ética en cada una de las Unidades Organizativas.
- 3.5 Comité de Ética Consultivo:** órgano responsable de velar por el cumplimiento del Código de Ética a nivel de toda la Corporación. Es el responsable de asesorar a los Comités de Ética de las Unidades Organizativas respecto a la aplicación, gestión y evaluación de lo estipulado en el Código de Ética.
- 3.6 Comité Corporativo de Diversidad:** órgano responsable de velar por el cumplimiento de la presente Política en cada uno de los países, estará integrado por los líderes de las áreas claves de gestión indicadas en la presente política. Este comité tendrá como objetivo diseñar, proponer y ejecutar el plan de acción corporativo en temas de Diversidad, Equidad e Inclusión, contemplando el monitoreo y la evaluación de los avances en cada país, así como la generación de iniciativas y programas globales que permitan a los Comités Locales tener herramientas para su correcta gestión.
- 3.7 Comité de Diversidad:** órgano responsable de velar por el cumplimiento de la presente Política en su país, deberá estar integrado por colaboradores/as que, en su conjunto, representen la diversidad de la Compañía. Este Comité tendrá como objetivo diseñar, proponer y ejecutar el plan de acción local, contemplando el monitoreo y la evaluación de los procesos, así como la generación de iniciativas y programas alineados a las directrices corporativas.
- 3.8 Discriminación:** toda distinción, excepción, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, género, raza, edad, orientación sexual e identidad de género, idioma, origen étnico o nacional, procedencia, condición migratoria, identidad étnica o cultural, credo religioso, opinión, ideología, estado civil, condición socioeconómica o de salud, profesión, ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad, gestación u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidas por la legislación local e internacional.
- 3.9 Diversidad:** conjunto de características que nos hacen diferentes y únicos como seres humanos. Al hablar de diversidad hacemos referencia a las siguientes dimensiones: cultural, de género, orientación sexual, generacional, de habilidades, de discapacidad, entre otras.
- 3.10 Equidad:** tratamiento diferenciado de las necesidades con el fin de corregir desigualdades sociales conducentes a la igualdad real o sustancial en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. Ello implica la distribución justa de las oportunidades, recursos y beneficios para alcanzar el pleno desarrollo de todas las personas y la vigencia de sus derechos humanos a partir de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de derechos.
- 3.11 Expresión de Género:** es la manera que tienen las personas de comunicar y mostrar a otras personas el género con el que se identifican a través de la vestimenta, el comportamiento, la interacción social, la forma de hablar, etc.

POLÍTICA GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		COR.E1.2.0.0.PO.001
		Versión: 01
Proceso: Gestión Estratégica	Subproceso: Gestión de Diversidad	

- 3.12 Gay:** persona que se identifica como hombre que siente atracción por otra persona que se identifica como hombre.
- 3.13 Género:** roles, características y oportunidades definidas por la sociedad, que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, las niñas, los niños y las personas con identidades no binarias. No es un concepto estático.
- 3.14 Grupo de Interés o stakeholders:** aquellos grupos e individuos que son o pueden o creen ser impactados por algún aspecto de las actividades de la empresa y aquellos que tienen o pueden tener algún interés o pueden impactar a la organización.
- 3.15 Identidad de Género:** es la vivencia del género tal como cada persona lo siente, por lo que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.
- 3.16 Inclusión:** capacidad de una persona u organización para lograr la participación real y activa de todas las personas involucradas.
- 3.17 Intersexual:** persona que presente conjuntamente características sexuales y/o cromosómicas masculinas y femeninas.
- 3.18 Lesbiana:** persona que se identifica como mujer que siente atracción por otra persona que se identifica como mujer.
- 3.19 LGBTIQ+:** terminología que resume la diversidad sexual pero no es fija y evoluciona rápidamente.
- 3.20 Líder de Recursos Humanos (RRHH):** forma general a la que se nombra a los Directores o Gerentes de Recursos Humanos de las distintas Unidades Organizativas.
- 3.21 Líder UO:** Colaborador que ocupa el cargo de mayor jerarquía en la Unidad Organizativa.
- 3.22 Multiculturalidad:** existencia de diferentes culturas en un mismo espacio físico, geográfico o social. La multiculturalidad es un principio que reconoce la diversidad cultural existente en todos los ámbitos y promueve el derecho a esta diversidad.
- 3.23 Nombre Social:** 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.
- 3.24 Orientación Sexual:** es la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que sentimos hacia las personas.
- 3.25 Persona con Discapacidad:** aquella persona que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y/o del entorno, no permiten que ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de

POLÍTICA GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		COR.E1.2.0.0.PO.001
		Versión: 01
Proceso: Gestión Estratégica	Subproceso: Gestión de Diversidad	

sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas. La discapacidad puede ser: mental, intelectual, visual, motora física y auditiva.

- 3.26 Queer:** persona cuya expresión de género es andrógina o se encuentra fuera del binario femenino o masculino.
- 3.27 Sesgos:** representan modelos mentales, aleatorios, no intencionados, sutiles y totalmente inconscientes 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.
- 3.28 Sexo:** se refiere a aspectos físicos (cromosomas, genitales y hormonas).
- 3.29 Trans:** persona cuya auto percepción del género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- 3.30 Transmasculino / Hombre Trans:** persona cuyo sexo asignado al nacer fue femenino, pero se autopercibe como hombre/masculino.
- 3.31 Transfemenino / Mujer Trans:** persona cuyo sexo asignado al nacer fue masculino, pero se autopercibe como mujer/femenino.
- 3.32 Unidad Organizativa (UO):** se refiere a las unidades de Corporación, Operaciones y Unidades de Negocio (UN) de cada país.
- 3.33 Variables de Macroentorno:** 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.

4. RESPONSABLES

- 4.1** El Gerente Corporativo de Recursos Humanos y el Gerente Corporativo de Legal son responsables de aprobar el documento y las actualizaciones presentadas por el Jefe Corporativo de Responsabilidad Corporativa.
- 4.2** El Jefe Corporativo de Responsabilidad Corporativa es responsable de (i) coordinar con los Líderes de Recursos Humanos de las distintas UO la difusión interna de la presente Política; (ii) evaluar periódicamente, por lo menos una vez al año, la presente Política; y (iii) coordinar las actualizaciones que considere pertinentes para su mejora.
- 4.3** El Líder de Recursos Humanos de cada UO es responsable de promover el conocimiento de la presente Política por parte de los/las Líderes y los/las demás Colaboradores/as de su UO. Asimismo, deberá coordinar con el Líder de Legal de su UO cualquier actualización que se requiera para dar cumplimiento a la normativa local.

POLÍTICA GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		COR.E1.2.0.0.PO.001
		Versión: 01
Proceso: Gestión Estratégica	Subproceso: Gestión de Diversidad	

4.4 Las personas en los cargos y roles mencionados en el presente documento son responsables de cumplir los lineamientos y actividades que se le asignen.

5. POLÍTICA

5.1 Pilares Estratégicos de Diversidad.

Entendemos la diversidad desde un enfoque global, el cual reconoce las distintas aristas del ser humano. Como Compañía nos enfocamos, de manera no excluyente, en cinco grandes pilares estratégicos:

- Género
- Discapacidad
- Generaciones
- Multiculturalidad
- LGBTQ+

Estos Pilares serán adoptados por las UO de manera paulatina, considerando las variables de macroentorno del país en el que desarrollan su actividad. Asimismo, cada uno de estos pilares contará con un Plan de Acción con metas e indicadores que serán medidos de manera anual y reportados por las Unidades Organizativas.

5.2 Comité de Diversidad.

Conscientes de la importancia de gestionar la diversidad como propuesta de valor empresarial, se creará un Comité Corporativo 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. El Comité establecerá reuniones semestrales para valorar el impacto de las medidas, actualizarlas y, de ser el caso, proponer nuevas acciones globales.

Asimismo, se impulsará la creación de un Comité de Diversidad en cada uno de los países en los que opere la Compañía. El Comité país velará por el pleno cumplimiento de la Política a nivel local y reportará anualmente los avances al Comité Corporativo de Diversidad.

En caso los países ya cuenten con un Comité que vea los temas expresados en la presente Política, deberán de informarlo a Corporación con el objetivo de ampliar formalmente el alcance del Comité local.

5.3 Lucha Contra la Discriminación.

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

5.4 Comunicación y Lenguaje Inclusivo.

POLÍTICA GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		COR.E1.2.0.0.PO.001
		Versión: 01
Proceso: Gestión Estratégica	Subproceso: Gestión de Diversidad	

Fomentaremos la comunicación y el uso de un lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones internas y externas de manera que todas las personas puedan verse y sentirse identificadas. Para ello, se impulsará la capacitación a Colaboradores/as sobre comunicación inclusiva, con especial atención a las áreas de Comunicaciones, Marketing, Recursos Humanos, Compras y Ventas.

5.5 Formación y Generación de Capacidades en Diversidad.

Somos conscientes de la importancia de que todos/as nuestros/as Colaboradores/as, principalmente aquellos/as con roles de liderazgo, cuenten con la mejor capacitación en temas de Diversidad. Por ello, promoveremos módulos de capacitación para que todo Colaborador de Yanbal conozca el enfoque de la Compañía en temas de Diversidad y realice sus funciones reconociendo y valorando las diferencias presentes en cada uno de nuestros ámbitos laborales, sin discriminación, sesgos y estereotipos.

5.6 Talento sin Etiquetas.

Todos los/as Colaboradores/as de Yanbal serán provistos/as 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, serán 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 trabajará para eliminar las brechas salariales por sexo. Esto implica el realizar un análisis de los puestos de trabajo, determinar su composición y darles un valor y analizar si existe o no diferencia salarial por motivos de sexo. 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.

5.7 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 los/las Colaboradores/as y visitantes puedan hacer uso del equipamiento y mobiliario sin inconveniente.

5.8 Conciliación Vida Laboral y Personal.

Promoveremos la conciliación entre la vida laboral y personal de nuestros/as Colaboradores/as, 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.

5.9 Cadena de Aprovisionamiento Inclusivas.

POLÍTICA GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		COR.E1.2.0.0.PO.001
		Versión: 01
Proceso: Gestión Estratégica		Subproceso: Gestión de Diversidad

Fomentaremos la diversidad e inclusión en las relaciones con nuestros proveedores, impulsando el abastecimiento local y el desarrollo económico de medianos y pequeños negocios desarrollados por mujeres y grupos en vulnerabilidad social. Asimismo, fomentaremos el trabajo con grandes empresas que cuenten con un enfoque de diversidad e inclusión dentro de sus propias cadenas de abastecimiento.

5.10 Prevención del Acoso y Hostigamiento

Todas las UO deberán de establecer, más allá a lo exigido por Ley, un mecanismo de prevención denuncia y capacitación frente al acoso y hostigamiento sexual y laboral independientemente de la orientación sexual o identidad de género de los/las Colaboradores/as, cualquiera sea la modalidad bajo la cual se encuentren contratados, así como también para el personal destacado por empresas de intermediación de servicios o contratistas. En todos los casos se deberá de brindar la seguridad y confidencialidad necesaria para realizar las denuncias.

5.11 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 (COR.E1.1.0.0.PR.001).

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

6.1 Código Corporativo de Ética.

6.2 Código de Conducta de Proveedores.

6.3 Procedimiento de Comunicación de Incumplimiento al Código Corporativo de Ética (COR.E1.1.0.0.PR.001).

7. REGISTROS ASOCIADOS

No aplica

8. ANEXOS

No aplica

9. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	NUMERAL DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	28-05-2020	Todos	Documento Nuevo