

FALABELLA



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO  
HOMECENTER SODIMAC S.A.  
URUGUAY

## **I. Introducción**

La igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres es un factor que promueve el desarrollo, la estabilidad y la justicia en las sociedades. Asimismo, contribuye a la incorporación y retención de talento en las empresas, disminuir los costos de selección y el ausentismo, y mejorar el desempeño y la motivación de los trabajadores.

Es por lo anterior que Falabella busca consolidar una cultura organizacional que promueva activamente la Equidad de Género y la conciliación de la vida laboral y familiar de sus Colaboradores.

## **II. Objetivo**

El objetivo de esta Política es establecer los principios, y las medidas y acciones generales que guiarán el actuar de Falabella, para promover la Equidad de Género como parte de su cultura organizacional.

## **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. Adicionalmente, Falabella promoverá que sus proveedores ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

## **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 Equidad de Género que deben guiar el actuar de Falabella son los siguientes:

### **1. Igualdad de oportunidades**

Falabella velará por establecer las condiciones que permitan a cualquier persona, acceder a las oportunidades de trabajo que ella ofrece en igualdad de condiciones, con independencia del sexo o Identidad de Género del postulante. Asimismo, velará por que sus Colaboradores puedan acceder a las oportunidades de promoción profesional y capacitación disponibles en la organización, bajo las mismas condiciones antes señaladas.

Sin perjuicio de lo anterior, cada Compañía podrá establecer las medidas que estime necesarias con el objeto de promover una mayor participación de las mujeres en aquellas

áreas o cargos en que ellas estén subrepresentadas, o en los programas de capacitación o entrenamiento en que se detecte baja participación femenina.

## 2. No discriminación arbitraria

Falabella no tolerará ningún acto que implique distinción, exclusión o restricción, de carácter arbitrarios, hacia las personas, que no tenga por fundamento la legislación vigente o la capacidad o idoneidad de la persona para el desempeño de un trabajo. Tales actos de discriminación arbitraria incluyen, pero no necesariamente se limitan, a los que tengan su causa en el sexo o la Identidad de Género de la persona.

Cada Compañía implementará las medidas que le permitan detectar y eliminar prácticas o hechos de discriminación arbitraria basadas en los atributos antes señalados.

## 3. Conciliación entre trabajo y familia

Falabella adoptará las medidas, dentro de su ámbito de acción y pertinencia, que permitan a sus Colaboradores vivir en corresponsabilidad familiar, con el objeto de que estos puedan compatibilizar sus responsabilidades laborales y aquellas de carácter personal, familiar y domésticas.

En atención con lo anterior, Falabella adoptará las medidas, o perfeccionará aquellas ya existentes, que permitan a sus Colaboradores participar activa y equitativamente, con independencia de su sexo o Identidad de Género, en aquellas actividades o labores que tradicionalmente se asignan a las mujeres como, entre otras, las relacionadas con la crianza y cuidado de los hijos o de personas dependientes, o en las labores domésticas.

## VI. Acciones y Medidas

### 1. Equilibrar la participación de la mujer con respecto al hombre

Falabella promoverá la participación de las mujeres en cargos directivos y gerenciales, o en aquellos cargos o áreas en estas tengan baja representación. Para estos efectos, cada Compañía podrá establecer los objetivos de participación de mujeres que desee alcanzar, y las medidas que adoptará para ello. En tanto dichos objetivos no se hayan alcanzado, se podrá deliberadamente y como criterio dirimente, preferir postulantes mujeres que cumplan con el perfil asignado al cargo, con respecto a postulantes hombres.

Además, Falabella implementará distintas actividades formativas que permitan potenciar las habilidades y competencias de las Colaboradoras como, entre otras, programas específicos de capacitación, programas de *mentoring* o becas de estudio.

### 2. Equidad salarial

Falabella velará por la equidad de remuneraciones entre personas que desempeñen un mismo cargo o función, a las que se les asignará una remuneración dentro de una misma

banda salarial. Las diferencias de remuneración dentro de una misma banda salarial solo podrán justificarse en causales razonables, aplicadas a Colaboradores mujeres y hombres, tales como la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad, productividad, preparación académica, experiencia, pericia y el historial de desempeño.

### 3. Prevención de la Violencia de Género

Falabella promueve un ambiente laboral que permita a sus Colaboradores el pleno desarrollo de sus capacidades, en un ambiente de integridad, respeto y seguridad. Es por lo anterior que cada Compañía debe implementar medidas de prevención, detección y sanción de cualquier tipo de Violencia de Género, así como medidas de apoyo en caso que dichas conductas se materialicen.

El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de cada Compañía deberá contemplar las sanciones correspondientes en caso de producirse una conducta de Violencia de Género.

### 4. Promover comunicaciones sin sesgos de género

Falabella propenderá al uso de formas de expresión y lenguaje sin sesgos de género en sus comunicaciones, tanto internas como externas.

### 5. Medidas adicionales

Además, cada Compañía podrá adoptar e implementar medidas particulares adicionales a las ya mencionadas que le permitan cumplir con los principios establecidos en esta Política como, entre otras, el apoyo y promoción de las redes profesionales internas de mujeres o la medición en *rankings* externos para facilitar la gestión de las brechas de género en la organización.

## VII. Concientización

La [Gerencia de Recursos Humanos] será responsable de desarrollar, con la periodicidad que cada Compañía determine, campañas de difusión por medio de las cuales se expliquen los conceptos o aspectos básicos relacionados con la Equidad de Género y la normativa interna relacionada con la materia.

## VIII. Medición de Objetivos

Cada Compañía establecerá sus propios objetivos de Equidad de Género. Dichos objetivos deberán contemplar, entre otros: **i)** las metas concretas que se quieren alcanzar; **ii)** las medidas específicas que se implementarán; **iii)** los indicadores que permitan medir la efectividad de los compromisos asumidos; **iv)** los plazos y recursos comprometidos; y, **v)** los responsables de implementar y supervisar el cumplimiento de las medidas y plazos que se hayan determinado. Los objetivos establecidos deberán revisarse al menos anualmente

para ajustarse a los nuevos objetivos que el Comité de Diversidad e Inclusión haya establecido.

### **IX. Canal de Integridad**

Los Colaboradores deberán canalizar la información de la 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: [contactouruguay@gerenciadeetica.com](mailto:contactouruguay@gerenciadeetica.com); **ii)** mediante la plataforma en línea que cada Compañía ha dispuesto para ello; y, **iii)** presencialmente acudiendo directamente a las oficinas de la Gerencia de Ética de Falabella S.A.

### **X. Documentos Relacionados**

- Código de Ética
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Selección de Personas (Corp.)
- Protocolo Contra la Violencia de Género (Corp.)
- Protocolo para la Transición de Género (Corp.)

## 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)** todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a una Compañía.

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

“**Identidad de Género**” significa la convicción personal e interna de una persona, de ser hombre o mujer, tal como ella se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre registrados en el acta de inscripción del nacimiento.

“**Equidad de Género**” significa que a toda persona debe otorgársele, con independencia de su género, las mismas oportunidades y trato, reconociendo, en todo caso, las trabas o dificultades que muchas mujeres enfrentan para insertarse a la vida laboral, o durante el desarrollo de la misma, lo que podría requerir la implementación de acciones específicas destinadas a soslayarlas.

“**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.

“**Violencia de Género**” significa cualquier acto de violencia o agresión, que puede ser tanto física, psicológica o de carácter sexual, y que se ejerce contra una persona única o primordialmente en razón de su género.

<b>CLASIFICACIÓN</b> Uso Interno	<b>FECHA APROBACIÓN</b> 27-02-2023	<b>N° DE POLÍTICA</b> -
-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------

<b>CONTROL DE VERSIONES</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Modificaciones</b>	<b>Redactor</b>	<b>Revisor</b>	<b>Aprobador</b>
27-02-2023	1	Texto Original	Gerencia de Gobernanza Falabella S.A.	Gerencia de Ética, Cumplimiento & Gobernanza Argentina y Uruguay	Gerente General Sodimac Argentina y Uruguay

**Aprobación  
Política de Equidad de Género**

En Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a 27 de febrero de 2023.

Ricardo Gabriel Argarate, Gerente General de Homecenter Sodimac S.A.  
(Sodimac Uruguay), aprueba la Política de Equidad de Género.



\_\_\_\_\_  
Firma y Timbre

4814-8453-2689, v. 18