



POLITICA DE EQUIDAD DE
GENERO Y CONCILIACION

Falabella Retail S.A y Sociedades Filiales



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, a la disminución de los costos de selección y del ausentismo, y a mejorar el desempeño y la motivación de las personas que trabajan en la Compañía.

Es por lo anterior que Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales, buscan consolidar una cultura organizacional que promueva activamente la Equidad de Género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus Colaboradores y Colaboradoras, y el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Para lograr lo anterior, la Compañía se ha comprometido a avanzar en materia de Equidad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC) de acuerdo con lo dispuesto por la Norma chilena Nch3262- 2021.

II. Objetivo

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

III. Alcance

Esta Política es aplicable a todo Falabella Retail y sus Sociedades Filiales, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores y Colaboradoras. Adicionalmente, Falabella Retail y sus Sociedades Filiales promoverán 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 la Falabella Retail y sus Sociedades Filiales son los siguientes:

5.1 Igualdad de oportunidades

Falabella Retail y sus Sociedades Filiales velarán 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 o la postulante. Asimismo, velará por que sus Colaboradores y Colaboradoras 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, Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales podrán 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.

5.2 No discriminación arbitraria

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales no tolerarán 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.

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales implementarán las medidas que le permitan detectar y eliminar prácticas o hechos de discriminación arbitraria basadas en los atributos antes señalados.

5.3 Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal con enfoque de corresponsabilidad

Falabella Retail S.A y sus Sociedades Filiales adoptarán las medidas, dentro de su ámbito de acción y pertinencia, que permitan a todas las personas que trabajen en la Compañía vivir en corresponsabilidad, con el objeto de que éstas puedan compatibilizar sus responsabilidades laborales y aquellas de carácter familiar y personal.

En atención con lo anterior, Falabella Retail y sus Sociedades Filiales adoptarán las medidas, o perfeccionará aquellas ya existentes, que permitan a sus Colaboradores y Colaboradoras 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

6.1 Equilibrar la participación de la mujer con respecto al hombre

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales promoverán la participación de las mujeres en cargos directivos y gerenciales, o en aquellos cargos o áreas en que estas tengan.



Para estos efectos, 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 Retail S.A. y sus Sociedades Filiales implementarán 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.

6.2 Equidad salarial

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales velarán 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 sólo podrán justificarse en causales razonables, aplicadas a mujeres y hombres, tales como, la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad, productividad, preparación académica, experiencia, pericia y el historial de desempeño.

6.3 Prevención de la Violencia de Género, Acoso Laboral y Sexual y situaciones de discriminación

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales promueven un ambiente laboral que permita a sus Colaboradores y Colaboradoras el pleno desarrollo de sus capacidades, en un ambiente de integridad, respeto y seguridad. Es por lo anterior que implementarán medidas para la prevención, detección y sanción de toda situación de violencia en el espacio laboral, incluido el maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Violencia de Género, y cualquier forma de discriminación, así como medidas de apoyo en caso de que dichas conductas se materialicen.

El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía deberá contemplar las sanciones correspondientes en caso de producirse una conducta contraria a lo dispuesto en este Procedimiento.

6.4 Promover comunicaciones sin sesgos de género

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales promoverán al uso de formas de expresión y lenguaje sin sesgos de género en sus comunicaciones, tanto internas como externas.

6.5 Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales se comprometen a liderar y fomentar la eficacia, eficiencia y el mejoramiento continuo del SGIGC mientras se encuentre vigente.



6.6. Medidas adicionales

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales podrán adoptar e implementar medidas particulares, adicionales a las ya mencionadas, que le permitan cumplir con los principios establecidos en esta Política tales como el apoyo y promoción de las redes profesionales internas de mujeres, medición en externos para facilitar la gestión de las brechas de género en la organización.

VII. Concientización

La Gerencia de Comunicaciones de Falabella Retail S.A. será responsable de desarrollar a lo menos una vez año, 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

Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales establecerán 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 la Revisión por la Dirección haya establecido.

IX. Canal de Integridad

Los Colaboradores y Colaboradoras 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 contactochile@gerenciadeetica.com; **ii)** por teléfono al número 800 726 100; y; **iii)** mediante la plataforma en línea que la Compañía ha dispuesto para ello.

X. Cumplimiento de la Política

La Gerencia de Personas de Falabella Retail S.A. será responsable de la implementación y ejecución de la presente Política. Asimismo, todo Colaborador y Colaboradora tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política y la normativa interna que sobre la materia haya dictado la Compañía.



Cualquier infracción a esta Política podrá dar lugar a medidas disciplinarias respecto del Colaborador o Colaboradora, de acuerdo con lo establecido en el Código de Integridad, la legislación vigente y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía.

XI. Documentos Relacionados

- Código de Integridad Falabella Retail S.A. y sus Sociedades Filiales
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Selección de Personas
- Política contra el Acoso Sexual y Laboral
- Protocolo Contra la Violencia de Género
- Procedimiento de prevención, detección y derivación de casos de violencia intrafamiliar
- Protocolo para la Transición de Género
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)



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:

“Acoso Laboral” significa toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, por cualquier medio, y que tenga como intención o resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su desempeño laboral, su Situación Laboral o sus oportunidades laborales en la Compañía.

“Acoso Sexual” significa todo comportamiento o requerimiento de naturaleza sexual, realizado por un Colaborador de igual o distinto sexo, no consentido por el Colaborador al que va dirigido, que se realice por cualquier medio, y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su desempeño laboral, su Situación Laboral o en sus oportunidades en el trabajo, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.

“Alta Dirección” significa, respecto de Falabella Retail, toda persona natural que por la función o cargo que desempeña para la misma, tenga la capacidad de determinar, dirigir, controlar, diseñar, planificar o influir sustantivamente la estrategia o la conducción superior de los negocios o actividades de la Compañía, ya sea por sí solo o junto con otros y ya sea en general o para un área de acción o gestión determinada.

“Colaborador y Colaboradora” significa: i) toda y cualquier persona vinculada a la 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.

“Falabella Retail” significa Falabella Retail S.A.

“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.

“**Norma chilena Nch3262-2021**” significa la normativa chilena del Instituto Nacional de Normalización que entrega a las organizaciones las directrices para poder implementar un SGIGC, Versión 2021.

“**Proveedor**” significa aquella persona natural o jurídica que abastece de bienes o servicios a la Falabella Retail y sus Sociedades Filiales.

“**Situación Laboral**” significa todo contexto que envuelve al Colaborador en el desempeño de sus funciones: i) objetivas: cargo, salario, derechos, obligaciones, condiciones, evaluación, y; ii) subjetivas: ambiente laboral, trayectoria, proyección en la empresa, entre otros.

“**SGIGC**” significa el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar. Este sistema aborda múltiples dimensiones de la organización y contiene temáticas en torno a la Equidad de Género.

“**Sociedades Filiales**” significa Trasciende Gestión Integral de Capacitación SpA, Gift Corp SpA, Promotora Chilena de Café Colombia S.A., Aporta Soluciones para la Administración de Recursos Humanos SpA.

“**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.

“**Revisión por la Dirección**” significa la presentación que realiza la Subgerencia de Sostenibilidad junto a la Gerencia de Personas de Falabella Retail ante la Alta Dirección para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en esta Política.



CONTROL DE VERSIONES

CLASIFICACIÓN Uso Interno	FECHA APROBACIÓN 06/10/2022	N° DE POLÍTICA PEG-FR-CL-001
-------------------------------------	---------------------------------------	--

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Responsable	Revisor	Aprobador
30-08-2022	1	Texto Original	Gerencia de Gobernanza Falabella S.A.		
06-10-2022	2	Ajuste a formato Falabella Retail y sus empresas adheridas	Gerencia Control Interno y Riesgos Falabella Retail S.A.	Gerencia Comunicaciones y Sostenibilidad Falabella Retail S.A.	Gerente General Falabella Retail S.A.
10-01-2024	3	Actualización a norma chilena Nch3262-2021	Gerencia de Personas Falabella Retail S.A. Subgerencia Cumplimiento Falabella Retail S.A.	Gerencia de Gobernanza Ética y Cumplimiento Falabella S.A. Subgerencia Cumplimiento Falabella Retail S.A. Subgerencia de Relaciones Laborales Falabella Retail S.A.	Gerente de Personas Falabella Retail S.A.



**APROBACION
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GENERO Y CONCILIACION**

Santiago, 10 de enero 2024.

Cristian Carvajal, Gerente de Personas de Falabella Retail S.A. **APRUEBA** la Política de Equidad de Género y Conciliación.

Cristian Carvajal (15 ene.. 2024 15:59 GMT-3)

Cristian Carvajal
Gerente de Personas
Falabella Retail S.A.