


		POLÍTICA REGIONAL	
NUMERO NOMBRE	PO_045 Política de diversidad e inclusión	FECHA INICIAL: FECHA DE MODIFICACIÓN:	Septiembre 2015 Septiembre 2017

Índice

1-	Objetivo.....	2
2-	Alcance	2
3-	Responsabilidades.....	2
4-	Principios	3
5-	Definiciones	4
6-	Política.....	5
6.1	Reclutamiento y Selección.....	5
6.2	Capacitación	6
6.3	Compensaciones.....	6
6.4	Acciones de Concientización.....	6
6.5	Declaración de no discriminación	6

		POLÍTICA REGIONAL	
NUMERO NOMBRE	PO_045 Política de diversidad e inclusión	FECHA INICIAL: FECHA DE MODIFICACIÓN:	Septiembre 2015 Septiembre 2017

1- Objetivo

En las Empresas del grupo Cencosud aspiramos a mejorar la vida de nuestros clientes proporcionando experiencias de compra memorables. En este sentido, buscamos generar culturas organizacionales fuertes y centradas en las personas, dónde se promueva el respeto y se acepte la diversidad.

En las Empresas del grupo Cencosud tenemos la certeza que contar con equipos diversos de trabajo, que sean un reflejo de las sociedades en donde estamos inmersos, nos permite entender mejor a nuestros clientes y así poder atender y dar respuesta mejor a sus necesidades. Para nosotros es un privilegio contar con colaboradores de distintas culturas, naciones, religiones o creencias, orientaciones sexuales, habilidades, conocimientos y cualquier otra característica, dado que todas y todos tenemos algo único que aportar.

Somos conscientes que el aporte que genera cada colaborador desde su responsabilidad contribuye al resultado global de la Compañía, por lo que nos aseguramos de brindar el ambiente laboral propicio para que todos puedan desplegar su máximo potencial y contribuir al desarrollo personal y laboral de cada uno.

2- Alcance


Esta política aplica a todos los colaboradores de las Empresas del grupo Cencosud, en todos los países donde operamos, y a cualquier persona que establezca un vínculo laboral con el grupo Cencosud y sus Unidades de Negocio.

Adicionalmente, Cencosud valorará especialmente a aquellos proveedores que se adhieran a políticas y acciones de no discriminación y valoración de la diversidad.

3- Responsabilidades

Colaboradores. Todos los colaboradores de las Empresas del grupo Cencosud tienen la responsabilidad individual de cumplir con las políticas, procedimientos, reglamentos y Código de Ética, documentos que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación, debiendo reportar cualquier práctica que pudiere ser o parecer discriminatoria.

Equipos de Recursos Humanos. Los respectivos Equipos de Recursos Humanos del grupo de Empresas Cencosud, tienen la responsabilidad de implementar esta política y de promover su revisión, comunicación y cumplimiento.

		POLÍTICA REGIONAL	
NUMERO NOMBRE	PO_045 Política de diversidad e inclusión	FECHA INICIAL: FECHA DE MODIFICACIÓN:	Septiembre 2015 Septiembre 2017

Gerencia General. Promover una visión de inclusión y diversidad en Cencosud, proporcionando los recursos apropiados para aplicar esta política.

4- Principios

En las Empresas del grupo Cencosud direccionaremos el trabajo teniendo foco sobre los siguientes principios:

Actuaremos con Equidad. Todas las decisiones en la gestión de personas en la Compañía se llevarán a cabo teniendo en consideración las competencias, capacidades, habilidades de cada colaborador y los requerimientos del cargo a cubrir. Dichas decisiones no se verán influenciadas por el género, edad, condición económica y social, religión, orientación sexual, raza, estado civil, opinión política, situación de discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición que refleje algún sesgo de discriminación o que afecte los derechos fundamentales de las personas.


Fomentaremos ambientes laborales inclusivos y diversos. En Cencosud se ofrecen oportunidades para todas y todos, lo que permite que cada colaborador pueda desarrollar su máximo potencial. En las Empresas del grupo Cencosud no establecemos cuotas pero cuidamos particularmente que minorías y grupos afines estén correctamente representados en nuestra organización y tengan acceso a igualdad de oportunidades.

Promoveremos la dignidad y el respeto. En las Empresas del grupo Cencosud no se tolera ningún tipo de intimidación, acoso o maltrato (sea físico o verbal), se prohíbe cualquier tipo de acto discriminatorio y se favorece la aceptación y el trato respetuoso al interior de nuestros equipos.

Contaremos con políticas y prácticas inclusivas en la gestión de personas. En las empresas del grupo Cencosud favorecemos el desarrollo por mérito propio, para lo cual promovemos prácticas y políticas de reclutamiento y selección, desarrollo, capacitación y compensaciones que se ajusten exclusivamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, evitando cualquier sesgo discriminatorio o inequidad de oportunidades.

Todos seremos responsables. Todos somos responsables de generar una cultura inclusiva y diversa, en la que destaque la participación y el compromiso de todas las personas. Como líder de un equipo de trabajo, participando de las capacitaciones en temas de inclusión, siendo un ejemplo para la organización en respeto e inclusión y haciendo respetar la política. Como colaborador, cumpliendo la política y reportando cualquier incumplimiento.

Trataremos la información de forma confidencial. Se asegurarán los más altos estándares de confidencialidad respecto a cualquier información sobre la vida privada de los colaboradores.

		POLÍTICA REGIONAL	
NUMERO NOMBRE	PO_045 Política de diversidad e inclusión	FECHA INICIAL: FECHA DE MODIFICACIÓN:	Septiembre 2015 Septiembre 2017

5- Definiciones

Adulto Mayor. Toda persona mayor de 60 años de edad.

Discriminación. Cualquier distinción, exclusión, segregación, preferencia o restricción arbitraria que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades.

Diversidad. Hace referencia a la diferencia, a la existencia de la variedad o a la abundancia de circunstancias de distintas características. En esta política entenderemos diversidad como la expresión de las características que nos hacen a todos distintos y únicos, constituyendo así una herramienta de ventaja competitiva.

Equidad de género. Significa que mujeres y hombres tengan condiciones iguales en el ejercicio pleno de sus derechos, en su posibilidad de contribuir al desarrollo económico, social y cultural, además de beneficiarse de sus resultados de igual manera.

Estado civil. Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.

Etnia o Raza. Grupo de personas que comparten ciertas características biológicas de herencia genética y también comprende a un grupo humano que comparte una serie de rasgos culturales, como religión, idioma, arte o festividades.

Identidad de género. Es la pertenencia e identificación individual y profunda que una persona siente con un género u otro, es decir, con ser hombre o mujer.


Orientación Sexual. Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de distinto, igual o ambos sexos.

Ideología. Es el conjunto de ideas que caracteriza el pensamiento y el actuar de una persona. Puede ser política, religiosa, económica, etc.

Igualdad de oportunidades. Conjunto de acciones y procesos que aseguran el acceso a las mismas posibilidades para todos.






Inclusión. Conjunto de acciones que fomentan la incorporación de personas diversas y a brindarles las condiciones para su óptimo desempeño.

Religión o creencia: Grupo de personas que comparten un sistema cultural de comportamientos, prácticas, ritos y ética, profundamente relacionados con cuestiones existenciales.

		POLÍTICA REGIONAL	
NUMERO NOMBRE	PO_045 Política de diversidad e inclusión	FECHA INICIAL: FECHA DE MODIFICACIÓN:	Septiembre 2015 Septiembre 2017

Persona en situación de discapacidad. Todas aquellas personas que tengan deficiencias físicas, intelectuales, auditivas, visuales y psicosociales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras podrían impedir su participación plena y efectiva en la sociedad.

La situación de discapacidad debe ser informada por institución acreditada. Esto dependerá de cada país:

 Chile	 Brasil	 Perú	 Colombia	 Argentina
Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).	Informe médico de un especialista validado por el órgano federal INSS (Instituto Nacional de Seguro Social).	Cualquier institución de salud pública o privada autorizada por el Ministerio de Salud.	Administradoras del Sistema General de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Compañías de Seguros.	Servicio Nacional de Rehabilitación.

6- Política

En las empresas del grupo Cencosud, todas las decisiones de gestión de personas se tomarán considerando los méritos, talentos, formación y competencias que se requieran para desempeñarse en la posición. En ningún caso serán consideradas otras variables que no estén vinculadas al cumplimiento de la función.

6.1 Reclutamiento y Selección


En las empresas del grupo Cencosud aspiramos a trabajar con los mejores talentos y entendemos el proceso de reclutamiento y selección en doble vía, en donde tanto el candidato como la empresa elijen.

El proceso de selección considerará únicamente los méritos, talentos, formación y competencias que se requieran para desempeñarse en la posición.

Durante el proceso de selección, el lenguaje deberá ser inclusivo y todos nuestros anuncios laborales incluirán la postura de las empresas del grupo Cencosud de no discriminación.

La Compañía identificará fuentes de reclutamiento para diversos perfiles (ej: Personas en situación de discapacidad), ante lo cual desarrollará contactos y alianzas con diferentes organismos públicos y privados, haciendo uso de las bases de datos con las que cuenten.

De manera de promover el desarrollo interno y generar las mismas oportunidades de postulación a todos los colaboradores, todas las ofertas laborales serán publicadas en el Portal Mi Carrera, excepto búsquedas estrictamente confidenciales, cargos de entrada y búsquedas dirigidas.

		POLÍTICA REGIONAL	
NUMERO NOMBRE	PO_045 Política de diversidad e inclusión	FECHA INICIAL: FECHA DE MODIFICACIÓN:	Septiembre 2015 Septiembre 2017

6.2 Capacitación

Al momento de realizarse la inducción, se presentará la Política de Diversidad e Inclusión para el conocimiento de todos los colaboradores y se reforzará la importancia de su cumplimiento.

En caso de requerirse, se evaluará la adecuación de la metodología de aprendizaje con las diversas situaciones que puedan presentar los colaboradores, considerando las particularidades que conlleva cada una de ellas, ya sea por la cantidad de horas de concentración necesarias o por actividades prácticas que puedan incluir las iniciativas de formación.

A su vez, los líderes de Cencosud serán entrenados y formados en temáticas de inclusión.

6.3 Compensaciones

Todas las empresas del grupo Cencosud se rigen por la Política Regional de Compensaciones que busca definir los elementos de un Modelo de Compensación Corporativo para Cencosud; brindando una metodología y lineamientos para la definición del nivel de posicionamiento y comparación respecto a los mercados referentes; promoviendo una adecuada Equidad Interna, así como una adecuada Competitividad Externa, además de disponer de un esquema claro de administración y toma de decisiones.

El grado salarial se define por los requisitos, responsabilidades, naturaleza y nivel de contribución del puesto, de acuerdo a la metodología de valoración de cargos que adoptó Cencosud.

6.4 Acciones de Concientización

A fin de acompañar lo establecido en este documento, anualmente se realizarán campañas de concientización sobre la diversidad y la inclusión. Conjuntamente, se invitará a empresas proveedoras a adherir a prácticas ligadas a los principios y lineamientos de la presente política.

6.5 Declaración de no discriminación

En Empresas del grupo Cencosud se prohíbe la discriminación contra cualquier colaborador por cualquiera de las características descritas en el presente documento. No tolerándose ningún tipo de acoso, acto violento, discriminación, amenaza o represalia.

Cualquier acción de las recientemente enumeradas se debe comunicar inmediatamente al Gerente de Recursos Humanos correspondiente o a la Línea Ética Cencosud. De esta manera se dará inicio a una investigación que salvaguardará la intimidad y honra de la presunta víctima y colaborador acusado.

La violación de lo establecido en Políticas, Procedimientos, Reglamentos y/o Código de Ética podrá resultar en distintas sanciones o incluso la terminación anticipada del contrato de trabajo.