



GRUPO LA CUMBRE

# **POLÍTICA DE JUSTICIA, EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (JEDI)**

# 01 | Objetivo

Establecer los principios, compromisos y responsabilidades del Grupo La Cumbre en materia de **Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI)**, garantizando un entorno laboral justo, accesible, respetuoso y libre de discriminación.

Esta política tiene como finalidad fortalecer la cultura organizacional y el desempeño social de la empresa, promoviendo la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y el respeto por las diferencias humanas, en coherencia con los **Estándares B**, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 8, 10 y 16)** y los marcos normativos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, laborales y sociales.

Asimismo, integra los criterios JEDI en la estrategia, las operaciones y la cadena de valor de la organización.

# 02 | Alcance

La presente política aplica **dentro y fuera de la organización** a todas las personas que integran el Grupo La Cumbre, independientemente de su vínculo contractual, jerarquía o función, incluyendo colaboradores/as, pasantes, contratistas, proveedores, socios comerciales y demás partes interesadas.

Asimismo, alcanza las interacciones con clientes, comunidades y aliados estratégicos, promoviendo prácticas inclusivas y equitativas en toda la cadena de valor.

## 03 | Fundamento y marco normativo

Esta política se desarrolla en coherencia con:

✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos

✓ Convenios 100, 111 y 190 de la OIT

✓ Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos

✓ Leyes Nacionales N.º 23.592, 25.326, 26.485, 27.580 y 20.744

✓ Estándares B

✓ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 8, 10 y 16)

## 04 | Principios Rectores

### Justicia

Garantizar el cumplimiento de las normas y condiciones laborales justas, promoviendo procesos imparciales y transparentes en todas las decisiones organizacionales.

### Equidad

Asegurar los medios y las oportunidades necesarias para reducir desigualdades y favorecer el acceso equitativo al desarrollo.

### Diversidad

Valorar las diferencias humanas como fuente de innovación, creatividad y fortalecimiento organizacional.

### Inclusión

Crear entornos accesibles, seguros, participativos y libres de toda forma de discriminación.

# 05 | Desarrollo de la Política

## 5.1 Selección y Desarrollo de Personas

Los procesos de búsqueda, selección, promoción, evaluación y desarrollo se regirán por criterios de justicia, equidad, diversidad, inclusión, mérito y transparencia.

Se implementarán procesos libres de sesgos, se promoverán paneles diversos en selección y se desarrollarán planes de crecimiento profesional con enfoque de equidad de género y oportunidades.

## 5.2 Formación y Sensibilización

La empresa incorporará en su Plan de Capacitación Anual instancias de formación en temáticas JEDI, incluyendo sesgos inconscientes, liderazgo empático, comunicación respetuosa, prevención de violencia y acoso laboral, estableciendo un indicador anual de horas de formación per cápita en JEDI.

## 5.3 Participación y Representación

Se garantizará la representación diversa en el Comité de Diversidad, promoviendo la participación equitativa en los procesos de mejora continua y favoreciendo la equidad en liderazgo mediante programas de mentoría y acompañamiento.

## 5.4 Accesibilidad y Condiciones Laborales

Se promoverán entornos de trabajo accesibles y seguros, con diagnósticos periódicos de accesibilidad física y digital, ajustes

razonables y modalidades laborales que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y personal.

## 5.5 Equidad Salarial

Se realizarán revisiones periódicas de brechas salariales por género y diversidad, implementando acciones correctivas y difundiendo indicadores internos de equidad.

## 5.6 Comunicación y Cultura

La comunicación institucional reflejará los valores de justicia, equidad, diversidad e inclusión, promoviendo campañas, conmemoraciones y acciones de sensibilización vinculadas a derechos humanos y diversidad.

## 5.7 Cadena de Valor

Se integrarán criterios JEDI en la evaluación de proveedores, clientes y aliados estratégicos, priorizando relaciones con organizaciones que promuevan igualdad de oportunidades y trabajo digno.

## 5.8 Protección de Datos Personales

El Grupo La Cumbre protegerá la información sensible de sus colaboradores conforme a la Ley 25.326, respetando los principios de finalidad, proporcionalidad y temporalidad en el tratamiento de los datos.

## 06 | Indicadores y Evaluación

DIMENSIÓN	INDICADOR	FRECUENCIA	FUENTE
Liderazgo	% de mujeres y diversidades en cargos de decisión	Anual	RRHH
Equidad salarial	% de reducción de brecha salarial por género	Anual	RRHH
Formación	Horas promedio de capacitación JEDI por persona	Semestral	Plan de capacitación
Cultura y clima	Índice de percepción de equidad e inclusión	Anual	Encuesta de Clima
Accesibilidad	% de instalaciones con adecuación universal	Bianual	RRHH

## 07 | Responsabilidades

**Dirección:** asegurar la implementación y supervisión de la política.

**Recursos Humanos:** coordinar acciones, diagnósticos y seguimiento de indicadores.

**Líderes de área:** aplicar los principios JEDI en sus equipos.

**Comité de Diversidad:** monitorear el cumplimiento y canalizar reportes.

**Colaboradores/as:** alertar sobre posibles desvíos de los lineamientos de esta política.

## 08 | Revisión y Actualización

La presente política será revisada anualmente o ante cambios normativos relevantes, siendo las modificaciones aprobadas por la Dirección y el Comité de Diversidad.

