POLÍTICA JEDI

MSGC 4.09 - Revision 00

El objetivo de esta política es establecer los principios, compromisos y responsabilidades de Etiketten S.A. 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, basada en la igualdad de oportunidades, la participación equitativa, el respeto por las diferencias humanas y el cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales en derechos humanos, laborales y sociales, en coherencia con los Estándares B (versión 2025) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 8, 10 y 16), integrando criterios JEDI en la estrategia, operaciones y cadena de valor.

Alcance

Aplica hacia adentro y hacia afuera de la empresa. A todas las personas que integran Etiketten S.A. independientemente de su vínculo contractual, jerarquía o función, incluyendo colaboradores/as, pasantes, contratistas, proveedores, socios comerciales y demás partes interesadas.
También alcanza a las interacciones con clientes, comunidades y aliados estratégicos, fomentando prácticas inclusivas y equitativas en toda la cadena de valor.

Fundamente 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 (versión 2025) – Gobernanza, Comunidad y Trabajadores
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 8, 10 y 16)

Se articula con los siguientes documentos del Sistema de Gestión:

- PSGC 4.18 Sistema de Selección, Evaluación y Desarrollo de Personal
- PSGC 4.15 Protocolo de Recepción de Denuncias
- PSGC 4.17 Procedimiento de Sanciones
- MSGC 4.10 Manual de los/las Colaboradores/as
- MSGC 4.06 Código de Ética y Conducta Empresarial
- MSGC 4.07 Política de Derechos Humanos

Principios rectores

- **Justicia:** Garantizar procesos transparentes, imparciales y basados en criterios objetivos en todas las decisiones laborales y organizacionales.

- **Equidad:** Reducir barreras estructurales que generen desigualdades, asegurando condiciones y oportunidades justas para todas las personas.
- **Diversidad:** Reconocer y valorar las diferencias humanas —como género, edad, origen, identidad, capacidades, experiencias y perspectivas— como fuente de innovación, aprendizaje y resiliencia organizacional.
- **Inclusión:** Construir entornos accesibles, seguros y participativos donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente y contribuir al propósito de la empresa.

Desarrollo de la política

Esta política se desarrollará mediante un plan de acción que definirá con claridad los objetivos, indicadores y acciones a ejecutar. En esta implementación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- **Selección y desarrollo de personal:** los procesos de búsqueda, selección, promoción y evaluación se regirán por criterios de justicia, equidad, diversidad, inclusión, mérito y transparencia, conforme al PSGC 4.18 Selección, evaluación y desarrollo de personal.
  Con el objetivo de implementar procesos libres de sesgos con criterios de mérito y diversidad, asegurar paneles diversos en los procesos de selección, promover planes de desarrollo profesional con enfoque de equidad de género y oportunidades.

- **Formación y sensibilización:** Etiketten incorporará en su FSGC 4.103 Plan de Capacitación Anual instancias de formación en temáticas JEDI, sesgos inconscientes, liderazgo empático, lenguaje inclusivo, comunicación respetuosa, prevención de violencia y acoso laboral y establecerá un indicador anual de horas de formación per cápita en JEDI.

- **Participación y representación:** se garantizará la representación diversa en el Comité de Ética y Bienestar Laboral, promoviendo la participación equitativa en los procesos de mejora continua. Se favorecerá la equidad en liderazgo mediante programas de mentoría o acompañamiento.

- **Accesibilidad y condiciones laborales:** Etiketten promoverá entornos de trabajo accesibles y seguros, realizando ajustes razonables en instalaciones, herramientas o modalidades laborales cuando sea necesario. Realizará diagnósticos periódicos de accesibilidad física y digital. Implementará ajustes razonables para personas con discapacidad o necesidades específicas. Promoverá modalidades laborales que favorezcan la conciliación trabajo-vida personal.

- **Equidad salarial:** la empresa realizará revisiones y correcciones periódicas de brechas salariales inequitativas por género y diversidad, y publicará indicadores internos de equidad.

- **Comunicación y cultura:** el lenguaje y la imagen institucional de Etiketten reflejarán respeto, justicia, equidad, inclusión y diversidad. La empresa promoverá campañas y conmemoraciones asociadas a derechos humanos, diversidad y equidad.

- **Cadena de valor:** Integrará criterios JEDI en la evaluación de proveedores, clientes y demás partes interesadas. Priorizará relaciones con proveedores y organizaciones que promuevan igualdad y trabajo digno.
- **Protección de datos personales:** Etiketten preserva la información sensible de sus colaboradores en cumplimiento con la Ley 25.326. Asimismo, se compromete a la no perpetuidad de los registros personales y salariales, conforme al principio de finalidad y temporalidad.

Indicadores y evaluación:

La implementación de la Política y Plan de acción JEDI será monitoreada mediante indicadores que permitan evaluar los avances alcanzados, identificar brechas y orientar la mejora continua. El Plan de Acción definirá las metas, responsables y mecanismos de seguimiento correspondientes.

Dimensión	Indicador	Frecuencia	Fuente
Liderazgo	% de mujeres y diversidades en cargos de decisión	Anual	Recursos Humanos
Equidad salarial	% de reducción de brecha salarial por género	Anual	Recursos Humanos
Formación	Horas promedio de capacitación en JEDI por persona	Semestral	Plan de capacitación
Cultura y clima laboral	Índice de percepción de equidad e inclusión	Anual	Encuesta de Cultura y Clima Laboral
Accesibilidad	% de instalaciones con adecuación universal	Bianual	Recursos Humanos
Diversidad funcional	% de personas con diversidad de funcional en un puesto de trabajo	Anual	Recursos Humanos

Responsabilidades:
La implementación efectiva de esta política requiere el compromiso de la Dirección, los liderazgos y todas las personas que integran Etiketten. Cada actor deberá asumir responsabilidades específicas para garantizar su aplicación, seguimiento y actualización de la siguiente manera:

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

- Recursos humanos: coordinar acciones formativas, diagnósticos y seguimiento de indicadores.
- Líderes de área: garantizar la aplicación práctica de los principios JEDI en sus equipos.
- Comité de Ética y Bienestar Laboral: monitorear el cumplimiento y canalizar reportes o denuncias.
- Todos los/as colaboradores/as: alertar sobre posibles desvíos de los lineamientos de esta política.

Revisión y actualización:
Esta política será revisada anualmente o ante cambios normativos relevantes. Las modificaciones serán aprobadas por la Dirección y el Comité de Ética y Bienestar Laboral.

Comunicación y difusión:
La presente política será comunicada a todos los empleados por nuestros canales de comunicación interna y por mail a nuestras otras partes interesadas, asegurando que todos los involucrados estén al tanto de los principios y procedimientos establecidos. Además estará disponible en nuestro sitio Web.

Aprobación:
Esta política ha sido revisada y aprobada por la Dirección General y entra en vigencia a partir de la fecha de firma. Será revisada de forma periódica para asegurar su efectividad y alineación con los objetivos de sostenibilidad de la empresa.

CONSTANZA CALVI
DIRECTORA
ETIKETTEN S.A.

15/07/2026