



**LATAM**

Política de Diversidad e Inclusión del  
grupo *LATAM Airlines*

Política

**Política de Diversidad e Inclusión**

**grupo LATAM Airlines**

Versión

**1.0**

Fecha de Creación

**Noviembre/2021**

Fecha de modificación

**N/A**

Tipo de documento

**Política**

## Índice

1. Objetivo.....	4
2. Alcance.....	4
3. Referencias.....	4
4. Responsabilidades.....	4
5. Descripción.....	6
6. Gestión de consecuencias.....	6
7. Definiciones.....	6
8. Anexos.....	7
9. Vigencia.....	7

## 1. Objetivo

Establecer las normas mínimas para fomentar la diversidad entre los Empleados(as) y Colaboradores(as) del grupo LATAM, para que los procesos de selección y contratación sean inclusivos, respetando siempre la normativa legal vigente aplicable.

El objetivo es que todos los Empleados(as) y Colaboradores(as), independientemente de su raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religiosidad, origen, nacionalidad, institución educacional, cultura, condición física o de salud sean inclusivos(as) y se sientan incluidos(as) dentro del grupo LATAM, considerando el principio de equidad.

## 2. Alcance

Esta política es aplicable a todos los Empleados(as) y Colaboradores(as) del grupo LATAM.

## 3. Referencias

- Normativa y recomendaciones Internacionales, como los divulgados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) [https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm);
- 
- Normas locales aplicables, conforme a la jurisdicción de cada país.
- Código de Conducta del Grupo LATAM; y
- Cualquier otra Política y Norma adoptada por el grupo LATAM.

Atención: La lista de arriba no es taxativa. En caso de duda, comuníquese con el Departamento Legal local o el Departamento de Compliance del grupo LATAM.

## 4. Responsabilidades

### 4.1. Departamentos Legales del grupo LATAM

Los Departamentos Legales son responsables de aclarar cualquier duda o inquietud sobre esta Política y de responder a las solicitudes de información sobre las Leyes relativas a la Diversidad y la Inclusión.

### 4.2. Departamento de Compliance del grupo LATAM

Además de la información mencionada en el punto anterior, el Departamento de Compliance es responsable de apoyar al grupo LATAM y a los Empleados y Colaboradores en las políticas internas, brindando también apoyo a los Departamentos Legales, a nivel global, en relación a las regulaciones internacionales de Compliance para asegurar que el grupo LATAM cumpla con éstas en los países que opera.

### 4.3. Departamento de Recursos Humanos (RH)

El área de RR.HH. tiene el rol de velar por la aplicación de esta política de diversidad e inclusión en todos sus ámbitos de responsabilidad, es decir: desarrollar conocimientos, habilidades y aptitudes para concientizar a todos los(as) Empleados(as) y Colaboradores(as) en este tema, asegurando el respeto a la persona en un entorno inclusivo (físico y/o psicológico); ofrecer formación a todos los(as) Empleados(as) y Colaboradores(as); promover y difundir las prácticas de Diversidad e Inclusión (D&I) a través de canales de comunicación interna; asegurar que el tema esté en la agenda de los líderes; reclutar y seleccionar, retener y desarrollar talentos y monitorear el ambiente para asegurar que se

apliquen las políticas y prácticas (clima organizacional, investigaciones de diversidad e inclusión, investigación de casos personales, beneficios y otros aspectos que impactan el trabajo).

#### 4.4. Otros Departamentos (Sostenibilidad, *Marketing*, Asuntos Corporativos, *Investor Relations*, etc.)

Todos los Departamentos deben apoyar las iniciativas de Diversidad e Inclusión del grupo LATAM, con acciones concretas e informaciones, ya sea a través de informes publicados, estudios, eventos, entre otros. Además, a través de sus aliados sociales (como organizaciones no gubernamentales y otras instituciones con las que el grupo LATAM tenga una alianza establecida formalmente), deben ayudar a promover la capacitación de los Empleados(as) y Colaboradores(as) del grupo LATAM, de manera alineada con RRHH.

#### 4.5. Empleados(as) y Colaboradores(as) del grupo LATAM

Los Empleados(as) y Colaboradores(as) deben tener conocimiento y aplicar el Código de Conducta y Políticas Internas del grupo LATAM, cuidando y cumpliendo con esta Política en sus acciones en el grupo LATAM, operativa y gerencialmente, y respetando los preceptos de diversidad e inclusión.

Todos los Empleados(as) y Colaboradores(as) deben conocer y aplicar el Código de Conducta, las Políticas internas del grupo LATAM y la Política de Diversidad e Inclusión, para que sus acciones estén de acuerdo con los preceptos allí descritos, así como denunciar conductas discriminatorias que vulneran sus preceptos a través de los canales correspondientes, como el Canal de Denuncias LATAM ([www.etica-grupolatam.com](http://www.etica-grupolatam.com)).

#### 4.6. Proveedores(as), Prestadores de Servicios y Terceros Intermediarios del grupo LATAM

Como los Empleados(as) y Colaboradores(as) del grupo LATAM, los Proveedores(as), Prestadores de Servicios y Terceros Intermediarios también deben conocer y respetar el Código de Conducta, el Código de Conducta para Terceros y las Políticas Internas del grupo LATAM que correspondan, cuidando y cumpliendo con esta Política de Diversidad e Inclusión, en particular, en sus actividades en el grupo LATAM, siempre respetando los preceptos de diversidad e inclusión.

#### 4.7. Dudas, Infracciones y Denuncias

En caso de cualquier duda sobre el cumplimiento de esta Política, los(as) Empleados(as) y Colaboradores(as) del grupo LATAM, Proveedores, Prestadores de Servicios y Terceros Intermediarios que tengan conocimiento de posibles infracciones por parte de otros(as) Empleados(as), Colaboradores(as), Proveedores, Prestadores de Servicios o Terceros Intermediarios deberán comunicarse con el Departamento de Compliance LATAM o el Departamento Legal de la localidad correspondiente, de manera inmediata, o reportar la ocurrencia a través del Canal de Denuncias del grupo LATAM ([www.etica-grupolatam.com](http://www.etica-grupolatam.com)).

## 5. Descripción

### 5.1. Contratación

En el grupo LATAM se busca promover un ambiente corporativo y productivo que fomente la diversidad e inclusión de su fuerza laboral, brindando oportunidades equitativas de desempeño, capacitación y promoción a todos(as) los(as) empleados(as), colaboradores(as) y candidatos(as) calificados(as), y no discrimina a ninguna persona (independientemente de su raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religiosidad, origen, nacionalidad, institución educacional, cultura, condición física o de salud etc.) en los procesos, incluyendo reclutamiento y contratación, buscando siempre respetar las peculiaridades de cada uno y satisfacer las eventuales necesidades de acuerdo con las actividades que ellos(as) realizarán

### 5.2. Compromiso

Reconocimiento a la diversidad de la fuerza laboral del grupo LATAM como un diferencial en el clima de trabajo y en la gestión de personas, el grupo LATAM garantiza una cultura organizacional de inclusión en los procesos de selección, desarrollo y promoción, combatiendo, así, todas las formas de discriminación.

### 5.3. Divulgación

Se debe Promover la diversidad, la equidad y la inclusión, fomentando el diálogo y el debate, para ampliar la concientización a todos los grupos, ya sean empleados(as), colaboradores(as), proveedores(as), prestadores de servicios, clientes e incluso la comunidad en la que el grupo LATAM opere.

Asimismo, se debe fomentar el respeto a la dignidad y los derechos humanos de todas las personas en el lugar de trabajo, a través de campañas internas y externas, actividades formativas y educativas.

### 5.4. Discriminación

El grupo LATAM repudia todas y cada una de las formas de discriminación, cualquier forma adversa hacia una determinada característica, ya sea raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religiosidad, origen, nacionalidad, institución educacional, cultura, condición física, entre todas las que engloban la diversidad. Además, el grupo LATAM cuenta con un Canal de Denuncias que garantiza el anonimato de los denunciantes y asegura que no hayan represalias.

Al tener conocimiento de un caso de discriminación que involucre a Proveedores, Prestadores de Servicios y Terceros Intermediarios, el grupo LATAM solicitará que se realicen las investigaciones necesarias, debiendo los involucrados presentar un informe sobre el hecho, la investigación, sus conclusiones y las medidas tomadas ante el Departamento de Compliance LATAM o el Departamento Legal de la localidad correspondiente, conforme a la legislación local.

## 6. Gestión de consecuencias

Los Empleados y Colaboradores del grupo LATAM que no cumplan con esta Política estarán sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias, de acuerdo con la normativa local vigente. A los Proveedores, Prestadores de Servicios y Terceros Intermediarios les serán aplicables las medidas previstas en sus contratos, conforme a la legislación aplicable.

## 7. Definiciones

**Código de Conducta:** conjunto de valores que orientan el comportamiento del grupo LATAM y la actuación de sus Empleados(as) y Colaboradores(as) y de quienes están a su servicio.

**Colaborador(a):** practicantes, monitores(as), aprendices o terceros residentes del grupo LATAM, según la legislación local correspondiente en cada país.

**Compliance:** cumplir y ejecutar. Es el compromiso corporativo de obedecer y respetar los preceptos éticos, la legislación local e internacional y el Programa de Compliance, que comprende las políticas y normas en general en toda la cadena de negocios del grupo LATAM y ante su público.

**Directorio:** grupo de ejecutivos(as) elegidos por la Junta de Accionistas.

**Empleado(a):** toda persona que tenga una relación laboral con las empresas del grupo LATAM, independientemente de su cargo o función, incluidos los miembros del Directorio y los demás Altos Directivos del Grupo LATAM.

**Proveedor(a):** son las personas físicas o jurídicas contratadas para el suministro de productos, bienes muebles o materiales para el grupo LATAM, según los términos de las órdenes de compra o contratos celebrados entre las partes. También son personas físicas o jurídicas contratadas por cualquiera de las empresas que integran el Grupo LATAM, para la realización de determinadas actividades lícitas, materiales o inmateriales, mediante la prestación de servicios.

**Grupo LATAM:** LATAM Airlines Group S.A., TAM LINHAS AEREAS S.A., LATAM AIRLINES COLOMBIA, LATAM AIRLINES PERÚ, LATAM AIRLINES ECUADOR y todas las empresas relacionadas, cualquier otra que forme parte del grupo LATAM ahora o en el futuro.

**Portal LATAM:** intranet Corporativa del grupo LATAM.

**Tercer Intermediario (TPI):** personas físicas o jurídicas que actúan como agentes del grupo LATAM, representándolo o actuando en su nombre ante un Funcionario Público, sea nacional o extranjero (ej. Franquiciados, Prestadores de Servicios, Agentes de Ventas, Consultores y Representantes Comerciales).

**Diversidad:** conjunto de características que diferencian a las personas, haciendo que cada individuo sea único y singular. Es el rango de diferencias humanas, ya sean sociales o culturales, que incluyen, entre otros, raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religiosidad, origen, nacionalidad, formación educacional, cultura, condición física, entre muchos otros que hacen que cada persona sea única.

**Inclusión:** conjunto de actitudes y prácticas cotidianas que favorecen la interacción entre todas las personas en un clima de respeto, diálogo y cooperación. La diversidad y la inclusión se basan en la identidad, misión y valores de la organización, así como en las leyes de la sociedad, la normativa de derechos humanos y sus principios universales, que orientan y establecen límites para la conducta de todos.

**Equidad:** Sistema de prácticas que garantizan a todos los individuos la igualdad de trato, oportunidades de desarrollo, condiciones para la competencia basadas en las aptitudes y acceso a los servicios, independientemente de su raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religiosidad, origen, nacionalidad, institución educacional, habilidades, cultura, condición física, etc.

## 8. Anexos

No aplicable.

## 9. Vigencia

Este documento tiene vigencia indefinida desde su publicación en el Portal LATAM, por lo que puede ser modificado en cualquier momento y bajo cualquier criterio.

Sin perjuicio de las disposiciones contenidas en esta Política, el grupo LATAM se reserva el derecho de revisarla cuantas veces lo considere oportuno.