

1. Introducción

En Casa Luker, creemos que la diversidad es el alma de la innovación, y la inclusión es el camino hacia un cambio que genere sostenibilidad. Como referentes en la industria de alimentos y cuidado del hogar, reconocemos la importancia de construir un entorno laboral donde cada persona se sienta valorada, respetada y empoderada y logre desarrollar su máximo potencial sin importar su género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, creencias religiosas, edad, cultura o cualquier otra característica.

Creemos fielmente que nuestros equipos deben representar la diversidad de nuestros clientes, no solo a nivel nacional sino internacional. De esta forma podemos crear productos de valor que representen a todas las personas sin importar su diversidad o interseccionalidad respetando e incluyendo las diferencias. Nuestro propósito es hacer un mundo mejor no solo ofreciendo productos de valor sino ofreciendo espacios seguros y de crecimiento para nuestros equipos.

Este lineamiento es transversal a todas las prácticas corporativas que llevamos a cabo y está articulado estratégicamente con nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial, Política de Derechos Humanos, Procedimiento de Derechos Humanos y el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral y Ética.

2. Objeto

Promover la diversidad, equidad e inclusión para consolidar entornos laborales sanos, con un enfoque diferencial e interseccional que integre los distintos grupos de interés de la organización. Concientizar sobre el valor de las diferencias del ser humano y desarrollar una cultura de inclusión.

A través de los programas y/o proyectos que nazcan del comité de Diversidad, Equidad e inclusión se buscará impulsar de forma integral el reconocimiento de grupos y comunidades. Las aristas de diversidad identificadas como prioridad por la organización son las siguientes:

- **Género:** son las categorías sociales y culturales que definen las características y roles asociados a las personas de lo que se considera masculino o femenino en una sociedad dada.
- **Migrantes:** cualquier persona que ha cambiado su país de residencia. Esto incluye a todos los migrantes, independientemente de su situación legal o de la naturaleza o el motivo de su desplazamiento.
- **Población vulnerable:** se refiere a la parte de la población que tiene un mayor riesgo de sufrir dificultades, desventajas o daños en comparación con la población general. La pobreza monetaria es una de las condiciones que con frecuencia hace que las personas sean consideradas parte de la población vulnerable

Estas aristas de diversidad se trabajarán de manera individual y a largo plazo, siendo exploradas y trabajadas en diferentes etapas de la estrategia.

3. Compromiso corporativo

El Gobierno Corporativo de Casa Luker reconoce la importancia de tener una empresa más diversa, inclusiva y equitativa, donde las personas puedan ser y crecer. Con innovación y debate seguiremos creando un mundo mejor a través de procesos claros y transparentes donde se integren todas las unidades de negocio, esto visto desde (i) el talento humano (ii) la generación de valor compartido (iii) la relación con proveedores y clientes (iv) la implementación de estrategias de comunicación y proveeduría en los mercados que no reproduzcan estereotipos de género o de poblaciones minoritarias y/o vulnerables.

4. Beneficios de la diversidad

Innovación y creatividad: el trabajo por la diversidad, equidad e inclusión trae consigo una variedad de perspectivas, experiencias y habilidades. Cuando las personas con diferentes antecedentes y puntos de vista trabajan juntas, tienden a generar ideas más creativas e innovadoras. Esto puede llevar a la creación de productos y servicios únicos, así como a soluciones más efectivas para los desafíos empresariales.

Mejora en la toma de decisiones: Diferentes voces y opiniones pueden cuestionar suposiciones, identificar posibles sesgos y garantizar que se consideren una variedad de opciones antes de tomar decisiones importantes.

Atracción de talento: cuando promovemos la diversidad podemos ser más atractivas para una variedad de personas talentosas, pues buscan entornos de trabajo inclusivos y diversos donde se sientan valoradas y respetadas por quienes son.

Mejora la satisfacción del cliente: cuando abrazamos la diversidad, es más probable comprender y atender las necesidades particulares de nuestros clientes. Esto puede resultar en una mayor satisfacción, ya que los productos, servicios y experiencias se adaptan mejor a las preferencias y expectativas de una audiencia variada.

5. Alcance

Esta política tiene alcance a todas las personas que integran la fuerza laboral de CasaLuker, así mismo se hace extensivo nuestro compromiso de diversidad, equidad e inclusión y realizamos la invitación como organización a trabajar en estos temas a nuestros distintos grupos de interés: accionistas, proveedores, comunidades, contratistas y clientes.

6. Principios

- **Eliminación de sesgos:** Abogar por los cambios necesarios para aportar en la

construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa, con una cultura organizacional sin sesgos y ofreciendo oportunidades de integración a poblaciones minoritarias o vulnerables

- **Cultura diversa:** Fortalecer una cultura organizacional que abrace la diversidad e inclusión a través del aprendizaje constante donde sea posible apreciar nuestras diferencias y que las personas se sientan valoradas y motivadas para trabajar en equipo
- **Comunicación inclusiva:** Garantizar una comunicación clara y transparente que de forma a entornos inclusivos para todas las personas.

7. Definiciones

Diversidad: En CasaLuker entendemos por diversidad a todas las características únicas que nos hacen quienes somos: personalidad, estilo de vida, experiencia laboral, género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, creencias religiosas, edad, cultura.

Dentro de la sociedad y en las organizaciones la fuerza laboral debe reflejar la diversidad de las comunidades donde operan. Tener diversidad dentro de nuestros equipos permite involucrar mejor al personal, comprender y atender a clientes y generar ideas creativas, movilizar la innovación, la empatía entre equipos de trabajo y comunicaciones horizontales donde las personas puedan comunicarse entre sí, con la confianza, tolerancia y debido respeto.

Los compromisos que tenemos con la diversidad son los siguientes:

- A. Establecer procesos de desarrollo, sensibilización y capacitación sobre estos temas para reducir barreras, sesgos y tener equipos de trabajo más diversos donde el respeto y el debate sea el eje fundamental de trabajo.
- B. Fortalecer un liderazgo que respete, integre y desarrolle las áreas identificando las oportunidades de mejora y de conocimiento.
- C. Impulsar y fortalecer el propósito de la organización, donde se impacten las realidades de todas las personas que conforman la organización.

Inclusión

En CasaLuker nos comprometemos con la inclusión trabajando con procesos y prácticas que aseguren que todas las personas, sin importar sus características propias, sean valoradas, respetadas y puedan participar plenamente en todos los aspectos de la sociedad.

La inclusión implica crear un entorno en el que todas las personas tengan equidad en las oportunidades. Busca eliminar las barreras y prejuicios que puedan excluir o marginar a ciertos grupos, y fomenta la participación equitativa de todas las personas.

Los compromisos que tenemos con la inclusión son los siguientes:

- A. Generar oportunidades de acceso laboral a las poblaciones definidas en diferentes áreas de la organización.
- B. Fortalecer espacios de integración donde todas las personas se sientan incluidas y libres de expresar sus creencias, valores y cultura.

- C. Fomentar el aprendizaje y la apreciación de nuestras diferencias donde las personas se sientan valoradas, acogidas y motivadas para trabajar en equipo.
- D. Incluir y desarrollar proveedores diversos en la cadena de valor de la organización.

Equidad

En CasaLuker trabajaremos por crear equidad en nuestra organización con procesos donde se prioricen las oportunidades y la imparcialidad en el trato hacia todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias individuales. Se basa en el principio de que todas las personas deben recibir un trato justo y adecuado de acuerdo con sus necesidades y capacidades.

Los compromisos que tenemos con la equidad son los siguientes:

- A. Reconocer en la estrategia que la igualdad no implica equidad por lo cual es importante generar acciones que permitan realizar los ajustes razonables en las distintas áreas.
- B. Establecer mecanismos de justicia social y transparencia donde se reflejen las mismas oportunidades para todas las personas

Cultura

Representa los valores, creencias, comportamientos y rituales que definen a Casa Luker como organización. Es la forma en la que la organización se define a sí misma en cada una de sus unidades de negocio tomando un papel fundamental en la toma de decisiones, la interacción con los clientes y la gestión de las relaciones internas.

Los compromisos que tenemos con la cultura son los siguientes:

- A. Promover una cultura de cambio donde se respeten e integren todas las diferencias entre colaboradores, proveedores y clientes.
- B. Fortalecer la estructura de valores en cada una de las unidades de negocio integrando la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.
- C. Identificar y adaptar los símbolos, rituales, historias, y decisiones a las cuales se le atribuye un significado común por parte de las personas en la organización.

8. Mecanismos de seguimientos, monitoreo y cumplimiento de la política

Con el propósito de mantener la mejora continua se establecerán mecanismos para el seguimiento y cumplimiento de los compromisos y el desarrollo del programa de Diversidad, Equidad e Inclusión de Casa Luker.

Este seguimiento se realizará por parte de los Comités Directivos de cada negocio y por el Comité Técnico de Diversidad, Equidad e Inclusión con avances mensuales y trimestrales. Por otra parte, el este comité tendrá la responsabilidad de divulgar en informes los resultados que correspondan o se soliciten.

Comité Técnico de Diversidad, Equidad e Inclusión

Este Comité será el eje de todas las acciones que se realicen en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión en la organización junto con la persona encargada de Diversidad e Inclusión; teniendo contacto con todos los equipos y actuando de forma transversal a todas las unidades de negocio. Estará conformado por representantes de diferentes áreas de los negocios los cuales serán escogidos por el personal de la organización representando los intereses de las poblaciones descritas en el punto número 2 de esta política y que contribuirán a cumplir todos los objetivos de la política.

9. Documentos relacionados

- PROCEDIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS **CORP-GG-PD-005**
- POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS **CORP-GG-TD-002**
- REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA **CORP-TH-TD-047**
- PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL **CORP-TH-TD-048**
- PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL SEXUAL, DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO **CORP-TH-PD-045**

10. Publicación

La presente se publica a través de Daruma. Así mismo su modificación no representará modificación unilateral de derecho en tanto que se trata de un documento expedido unilateralmente por la empresa.

LUKER
Colombia

LUKER
Chocolate®