



Política Global de Inclusión y Pertenencia

Introducción

En Gildan (la “Compañía”)¹, creemos que una cultura sólida e inclusiva es esencial para nuestro éxito a largo plazo. Esta Política de Inclusión y Pertenencia (la “Política”) tiene como objetivo apoyar la visión de la organización de cultivar un entorno de trabajo inclusivo, innovador y orientado al rendimiento.

Esta Política está en consonancia con nuestra Política de Derechos Humanos y con nuestro compromiso de defender y respetar los derechos humanos y la dignidad de todos nuestros empleados y los de nuestros socios comerciales². Al incorporar estos principios en nuestras prácticas, nos esforzamos por crear un lugar de trabajo en el que la inclusión y la equidad formen parte de cómo operamos.

1. Propósito y alcance

Esta Política refleja el compromiso de Gildan de crear un lugar de trabajo en el que todos se sientan valorados, respetados y empoderados. Se aplica a todos los empleados y a los de nuestros socios comerciales en todo el mundo, y guía la forma en que trabajamos, lideramos y nos relacionamos entre nosotros. La Política sienta las bases para la responsabilidad y para integrar la inclusión en todos los aspectos de nuestra compañía.

2. Pilares estratégicos

Nuestra estrategia de Inclusión y Pertenencia (“I&P”) se basa en tres pilares estratégicos que guían nuestras prioridades y acciones:

I. **Personas**

Fomentamos la inclusión ofreciendo oportunidades de aprendizaje y desarrollo accesibles y relevantes, y promoviendo el sentido de pertenencia a través de comunidades y gobernanza dirigidas por los empleados.

II. **Sistemas**

Incorporamos la equidad y la accesibilidad en nuestros procesos y prácticas de Recursos Humanos, garantizando la imparcialidad a lo largo de todo el ciclo de vida de los empleados. Reforzamos la forma en que recopilamos, analizamos y utilizamos los datos sobre la fuerza laboral para respaldar la toma de decisiones fundamentadas y supervisar el progreso.

III. **Impacto social**

Nos aseguramos de que las iniciativas de impacto en la comunidad reflejen la diversidad de las comunidades en las que operamos a través de asociaciones comunitarias inclusivas, programas de participación de los empleados y narración de historias. Medimos, comparamos y compartimos de forma transparente nuestro progreso para generar confianza y responsabilidad.

¹ En este documento, *nosotros*, *nuestra* empresa y Gildan se refieren a Gildan Activewear Inc. y sus filiales.

² Entidades que mantienen una relación comercial con Gildan. Estos socios pueden incluir, entre otros, contratistas de fabricación y sus proveedores, proveedores de compras y licenciatarios.

En conjunto, estos pilares garantizan que I&P no sean solo valores que defendemos, sino también acciones que llevamos a cabo para generar un impacto significativo y duradero.

3. Compromiso y responsabilidad del liderazgo

Los líderes de todos los niveles son responsables de integrar esta política en sus acciones diarias y de dar ejemplo con comportamientos que fomenten el respeto, la equidad y la inclusión. Los líderes harán lo siguiente:

- Darán ejemplo de comportamientos inclusivos demostrando respeto, equidad y conciencia cultural en todas sus interacciones.
- Crearán oportunidades equitativas garantizando un acceso justo al desarrollo, el avance y el reconocimiento.
- Defenderán las iniciativas de I&P apoyando activamente los programas, las comunicaciones y los esfuerzos liderados por los empleados que refuerzan la inclusión.
- Escucharán y responderán a los comentarios de las y los empleados, asegurándose de que se escuchen las diferentes opiniones y de que éstas den forma a nuestra forma de trabajar.
- Integrarán la inclusión en la toma de decisiones teniendo en cuenta la equidad, la accesibilidad y el contexto cultural en las políticas, los procesos y las prácticas empresariales.
- Serán responsables del progreso estableciendo objetivos medibles, revisando los resultados y abordando las barreras a la inclusión dentro de sus equipos.

4. Responsabilidad de las y los empleados

Todos las y los empleados desempeñan un papel en la creación de un lugar de trabajo inclusivo. Se espera que cada persona:

- Modele comportamientos inclusivos que reflejen la conciencia cultural y contribuyan a un entorno respetuoso y de apoyo.
- Respete las diferencias y traten a todos sus compañeros con equidad y dignidad.
- Colabore de manera inclusiva valorando las diferentes perspectivas y trabajando de manera eficaz entre culturas y equipos.
- Sea conscientes de los prejuicios en las interacciones, decisiones y comportamientos cotidianos.
- Participen en grupos de recursos para empleados y oportunidades de aprendizaje para fortalecer la conciencia cultural y las prácticas inclusivas.

- Expresen sus inquietudes de manera respetuosa y compartan ideas para beneficiarse de diferentes perspectivas y mejorar la inclusión.

Al cumplir con estas expectativas, los empleados ayudan a crear un lugar de trabajo en el que todos sienten un sentido de pertenencia.

5. Derechos de los empleados y canales de comunicación

Gildan se compromete a garantizar que ningún empleado sea objeto de discriminación, acoso o violencia durante su empleo en la empresa. Al mismo tiempo, los empleados comparten la responsabilidad de ayudar a mantener este estándar adhiriéndose a la **Política Global contra el Acoso, la Discriminación y la Violencia** y al **Código de Ética de Gildan**. Gildan mantiene una serie de canales de fácil acceso para que las y los empleados puedan solicitar orientación, plantear sus inquietudes y compartir sus opiniones con confianza. Si sospecha que hubo un incumplimiento de la Política en Gildan, le recomendamos que cumpla con los siguientes pasos:

- **Canales directos:** Los empleados pueden plantear el comportamiento o la inquietud a su gerente, o a miembros de los Departamentos de I&P o Recursos Humanos.
- **Canales confidenciales:** También se invita a los empleados a plantear sus inquietudes de forma anónima por medio de nuestro mecanismo confidencial: [la línea directa de ética y cumplimiento](#). También puede ponerse en contacto con la línea directa de Ética y Cumplimiento llamando al número 1-866-514-0820.

Publicado: Noviembre de 2025