Código – Versión	**PL-11-CMCH Versión 9**
Vigente desde	**Abril de 2025**
Próxima Revisión	**Sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades de la Dirección de CMCH**

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

PL-11-CMCH

APROBACIÓN
CARS N°122 de abril 2025
Directorio N°190 de abril 2025

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

1.- Objetivo.

El Objetivo de esta política es proporcionar un marco de referencia, sobre los cuales se sustenta la adopción, implementación y operación del Sistema de Gestión de Igualdad de género y conciliación en la vida familiar, laboral y personal de Casa de Moneda de Chile S.A.

2.- Alcance.

Es aplicable a toda la organización perteneciente a CMCH, además de ser comunicada y entendida por todo el personal. El compromiso con la diversidad e inclusión que es de carácter corporativo, es decir, incluye a nuestros accionistas, controladores, directorio, ejecutivos(as), representantes, alta administración, a los trabajadores y las trabajadoras que tengan contrato con CMCH (plazo fijo, indefinido, obra o faena u otro que pudiera existir). Además, de proveedores y empresas contratistas que presten servicios externos Casa de Moneda de Chile S.A.

3.- Definición de la Política.

Casa de Moneda de Chile S.A. evidencia su compromiso con la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal a través de esta política, ya que está firmemente arraigada en nuestra empresa la filosofía del trabajo equitativo, entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de todos los trabajadores y las trabajadoras.

Casa de Moneda de Chile S.A., contribuye, promueve e instala buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, con el objeto de propiciar la detección y eliminación de prácticas discriminatorias, acoso laboral, acoso sexual y cualquier tipo de violencia, además de mejorar la distribución de cargos de dirección entre mujeres y hombres así como el desarrollo de carrera en igualdad de condiciones.

El compromiso de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias, la mejora continua de nuestros procesos, el cumplir con los requisitos y mejorar continuamente la eficacia de nuestros procesos del sistema de igualdad de género y conciliación, lo anterior permite contribuir al aumento de la productividad y competitividad de la compañía, generando acciones que promueven la diversidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como también su bienestar familiar y personal. En este sentido Casa de Moneda de Chile S.A, se compromete a fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad.

Los compromisos de esta política están alineados con los objetivos del Sistema de Igualdad de género y conciliación en la vida familiar, laboral y personal y refieren a 1) fomentar el % de participación femenina, 2) aumentar el % de mujeres en cargos de responsabilidad y 3) promover la mejora en el clima laboral de la organización.

4.- Definiciones.

Igualdad de Género: Trato equitativo para mujeres y hombres.

Conciliación: Estrategia de una organización que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través del diseño y uso de medidas que permitan hacer compatibles las diferentes facetas de la vida laboral, familiar y personal.

Corresponsabilidad: Medidas orientadas a apoyar que tanto trabajadores como trabajadoras puedan dedicar su tiempo al trabajo remunerado como al familiar y personal.

Compensación: Todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como trabajadores y trabajadoras de una organización.

Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Acoso Sexual: Acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Violencia: Toda forma de maltrato que afecte la integridad y la salud de las personas, ya sea física y mental, que se ejerza en el ámbito privado y/o público, como la violencia física, psicológica/emocional, sexual y económica.

Violencia Intrafamiliar: Todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente. También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta referida en el inciso precedente ocurra entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o persona discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.

5.- Roles Responsabilidades.

5.1. Directorio de CMCH

- Aprobar la política de igualdad de género y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.
- Asegurar el establecimiento de objetivos y metas.
- Disponer que la Administración provea los medios y recursos necesarios para que el sistema cumpla sus objetivos.
- Supervigilar la correcta implementación y efectiva operación del Sistema de Gestión de Igualdad de género y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

5.2. Comité de Auditoría - Riesgo - Seguridad.

El comité que es integrado por los Directores de Casa de Moneda tiene las siguientes responsabilidades:

- Aprobar la política, objetivos y metas del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Aprobar el plan del sistema de igualdad y conciliación.
- Verificar el avance del cumplimiento del Plan de Acción del sistema.
- Aprobar los recursos e información necesarios para apoyar la implementación, funcionamiento y evaluación continua del sistema.
- Revisión de las desviaciones y mejoras del sistema.

5.3. Comité Igualdad Género y Conciliación

El comité será integrado por quienes ocupen los siguientes cargos en CMCH: Gerencia General o quién este designe, Gerencia de Recursos Humanos, Auditoría Interna, Gerente (a)de Legal, Gerencia de Seguridad Integral, Jefatura de Desarrollo Organizacional, un(a) representante del área de normas de la gerencia de Seguridad Integral y un Representante del Sindicato, sus responsabilidades son:

- Proponer los objetivos y metas del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación en la vida laboral, personal y familiar.
- Hacer seguimiento de los objetivos, métricas, planes de acción, deviaciones y mejoras del sistema.
- Llevar a cabo las acciones del plan aprobado.
- Dar cumplimiento al manual de gestión de igualdad y conciliación.
- Velar por la actualización y documentación de la política, los procedimientos y registros del Sistema.
- Definir las auditorías al sistema de acuerdo al cumplimiento legal y reglamentario.
- Identificar e informar prácticas discriminatorias.
- Detectar e informar las brechas de género y conciliación.

Otros puntos relevantes correspondientes a la administración, operación y sesión del Comité:

- El comité será presidido por la Gerencia elegida en su sesión de constitución.
- Podrán participar en las reuniones del Comité, miembros no permanentes cuando sean convocados(as) en atención a las materias que se traten.
- El Comité funcionará con la periodicidad que el mismo resuelva, debiendo celebrar a lo menos dos sesiones al año.
- El Comité sesionará con la mayoría simple de sus integrantes y sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple.
- El Comité será citado preferentemente por su Presidente(a). Asimismo, el Comité se reunirá en forma extraordinaria, cada vez que sus miembros del Comité lo determinen.
- Dicha citación se hará por escrito, con una anticipación de a lo menos tres días a aquel en que se realizará la reunión.
- Actuará de Secretaria(o) del Comité la persona que para tal efecto designe el Comité, el cual deberá levantar acta de sus sesiones. Dichas actas deberán ser firmadas por los miembros del Comité.

5.4. Representante de la Dirección

El/La representante de la Dirección será quien ocupe el cargo de Gerente(a) de Recursos Humanos, el cual tendrá la responsabilidad y autoridad de:

- Asegurarse de establecer, implementar y mantener los procesos necesarios del sistema de gestión.
- Informar a la Alta Dirección sobre el desempeño del sistema y las necesidades de mejora.
- Asegurarse de que se promueve la concientización de la adopción de un enfoque de género en toda la organización.
- Asegurarse de la difusión de la política y objetivos del sistema.

6.- Definición cargos de responsabilidad

Los cargos de responsabilidad para efectos del SGI de CMCH son los siguientes:

- Gerentes o gerentas: trabajadores y trabajadoras con responsabilidad en la administración de la compañía.
- Sub gerentes o sub gerentas: trabajadores y trabajadores a cargo de la dirección de sus áreas de trabajo.
- Jefaturas: trabajadores y trabajadoras que lideran áreas de trabajo.
- Supervisores o supervisoras: trabajadores y trabajadoras que supervisan equipos de trabajo.
- Encargados o encargadas: trabajadores y trabajadoras que tienen a su cargo procesos específicos en determinadas áreas de trabajo.
- Coordinador o coordinadora: trabajadores y trabajadoras que coordinan equipos de trabajo.
- Líderes y Otros profesionales: trabajadores y trabajadoras que lideran proyectos y procesos y tienen relacionamiento transversal dentro de la organización (no operativos). Además de trabajadores y trabajadoras que no teniendo los nombres anteriores están a cargo de procesos o personas, entre ellos y ellas: contador general, abogadas, ingeniera de medio ambiente y procesos, auditores

y auditoras internos, oficial de seguridad de la información, planificador o planificadora de mantenimiento.

7.- Revisión de la Política de Igualdad de Género.

La Política será revisada al menos una vez al año o cuando ocurran cambios significativos que requieran su revisión y/o modificación. Los cambios deberán ser revisados y propuestos por el Comité de Igualdad Género y Conciliación.

8. Aprobación

Para la aprobación de la Política debe realizarse en el Comité de Género y luego existen dos instancias, la primera corresponde al Comité de Auditoría – Riesgo - Seguridad y la segunda aprobación por el Directorio de Casa de Moneda de Chile S.A.