



POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO

AS-SGI-POL-01 · Revisión 0 · Fecha: 17-09-2026

En **Andes Suministros SpA** (en adelante, Andes) declaramos que la equidad de género es una condición del trato digno que la empresa se compromete a dar a todas las personas que trabajan en ella o que se relacionan con ella.

Esta política establece los compromisos de la empresa en materia de igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres, y complementa la Política de Diversidad e Inclusión Laboral de Andes, de la cual forma parte integrante.

Aplica a todos los trabajadores y trabajadoras de Andes, a quienes postulen a un cargo en la empresa, y a los contratistas, proveedores y terceros que presten servicios para ella o la representen.

Compromisos

Igualdad de remuneración: A igual cargo, funciones y responsabilidades corresponde igual remuneración, sin que el género sea un factor de diferenciación. Toda diferencia de renta entre cargos equivalentes debe poder explicarse por antigüedad, competencias acreditadas o desempeño.

Selección y contratación sin sesgo: Los procesos de selección se resuelven por competencias y experiencia. No se consultará por estado civil, situación de embarazo, responsabilidades de cuidado ni intención de tenerlas, ni se usarán esos antecedentes como criterio de decisión.

Acceso a los mismos cargos: Ningún cargo de Andes está reservado a un género. Se promoverá activamente la postulación de mujeres a las funciones técnicas y operativas en que históricamente han estado subrepresentadas.

Desarrollo y capacitación: La capacitación y las oportunidades de desarrollo se ofrecen en igualdad de condiciones, en horarios y modalidades que no excluyan a quienes tienen responsabilidades de cuidado.

Corresponsabilidad y conciliación: Se respetan íntegramente los derechos de maternidad, paternidad, lactancia y cuidado que reconoce la legislación vigente, y su ejercicio no puede afectar la evaluación, la continuidad ni la trayectoria laboral de la persona.

Prevención del acoso sexual y laboral: Andes no tolera el acoso sexual, el acoso laboral ni la violencia en el trabajo. La empresa aplica el procedimiento de investigación y sanción que exige la Ley N°21.643 y su Reglamento Interno, con resguardo de la confidencialidad y prohibición absoluta de represalias contra quien denuncia.

Lenguaje y trato cotidiano: Las comunicaciones internas y externas de la empresa evitan estereotipos de género y expresiones que menoscaben a las personas.

Responsabilidades

Gerencia General: Aprobar esta política, proveer los recursos para cumplirla, resolver las denuncias que se reciban y responder por su cumplimiento ante los trabajadores y ante los mandantes.

Administración y Finanzas: Verificar que la estructura de remuneraciones no presente diferencias de género injustificadas entre cargos equivalentes, difundir esta política y mantener el registro de su entrega al personal.

Trabajadores y trabajadoras: Dar un trato respetuoso a sus compañeros y compañeras, y reportar toda conducta contraria a esta política por los canales indicados.

Contratistas y proveedores: Cumplir esta política cuando presten servicios para Andes o actúen en su representación.

Canal de denuncia

Toda situación contraria a esta política puede informarse directamente a Gerencia General, por escrito al correo institucional de la empresa o de forma verbal. La denuncia se registra el mismo día de recibida, se trata de manera confidencial y su resultado se comunica a la persona denunciante. Está prohibida toda represalia contra quien denuncie o colabore en una investigación.

Marco legal aplicable

- Código del Trabajo, en particular sus artículos sobre igualdad de remuneraciones y no discriminación.
- Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N°21.643 (Ley Karin), sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual y de la violencia en el trabajo.
- Convenios N°100 y N°111 de la Organización Internacional del Trabajo.

Vigencia y revisión

Esta política rige desde la fecha de su aprobación por Gerencia General y se mantiene vigente hasta su reemplazo por una revisión posterior. Será revisada al menos cada dos años, y antes de ese plazo si cambia la legislación aplicable o la estructura de la empresa. Se entrega a cada trabajador al momento de su contratación y ante cada nueva revisión, dejando registro escrito de esa entrega.

Roberto Herrada Muñoz

Gerencia General

Andes Suministros SpA