



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

I. Introducción

La igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre las personas, independiente de su género, es un factor que promueve el desarrollo, la estabilidad y la justicia en la sociedad. Asimismo, contribuye a la incorporación y retención de talento en las empresas, disminuir los costos de selección, el ausentismo, mejorar el desempeño y la motivación de quienes trabajan en Mallplaza.

Es por lo anterior que Mallplaza busca consolidar una cultura organizacional que promueva activamente la Equidad de Género y la conciliación de la vida laboral y familiar de sus Colaboradores.

II. Objetivo

El objetivo de esta Política es establecer los principios y las medidas y acciones generales que guiarán el actuar de Mallplaza, para promover la Equidad de Género como parte de su cultura organizacional.

III. Alcance

Esta Política es de carácter corporativo, por lo que es aplicable a todo Mallplaza, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos quienes trabajen en la Compañía. Adicionalmente, Mallplaza promoverá que sus proveedores y sus socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

IV. Definiciones

Los términos que en esta Política se usan con mayúscula se encuentran definidos en el Anexo N°1.

V. Principios Generales

Los principios generales en materia de Equidad de Género que deben guiar el actuar de Mallplaza son los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades

Mallplaza vela y establece las condiciones que permitan a cualquier persona, acceder a las oportunidades de trabajo que ella ofrece en igualdad de condiciones, con independencia del sexo o Identidad de Género del postulante. Asimismo, vela por que sus Colaboradores puedan acceder a las oportunidades de promoción profesional y capacitación disponibles en la organización, bajo las mismas condiciones antes señaladas.

Sin perjuicio de lo anterior, Mallplaza podrá establecer las medidas que estime necesarias con el objeto de promover una mayor participación de las personas en aquellas áreas o

cargos en que algún género esté subrepresentado, o en los programas de capacitación o entrenamiento en que se detecte baja participación de algún género.

2. No discriminación arbitraria

Mallplaza no tolera ningún acto que implique distinción, exclusión o restricción, de carácter arbitrarios, hacia las personas, que no tenga por fundamento la legislación vigente o la capacidad o idoneidad de la persona para el desempeño de un trabajo. Tales actos de discriminación arbitraria incluyen, pero no necesariamente se limitan, a los que tengan su causa en el sexo o la Identidad de Género de la persona.

Mallplaza implementa medidas que le permitan detectar y eliminar prácticas o hechos de discriminación arbitraria basadas en los atributos antes señalados.

3. Conciliación entre trabajo y familia

Mallplaza adopta las medidas, dentro de su ámbito de acción y pertinencia, que permitan a sus Colaboradores vivir en corresponsabilidad familiar, con el objeto de que estos puedan compatibilizar sus responsabilidades laborales y aquellas de carácter personal, familiar y domésticas.

En atención con lo anterior, Mallplaza adopta las medidas, o perfecciona las existentes, que permitan a sus Colaboradores participar activa y equitativamente, con independencia de su sexo o Identidad de Género, en aquellas actividades o labores tales como las relacionadas con la crianza y cuidado de los hijos o de personas dependientes, o en las labores domésticas.

VI. Acciones y Medidas

1. Equilibrar la participación de la mujer con respecto al hombre

Mallplaza promueve la participación de las mujeres destacadas por su desempeño en cargos directivos y gerenciales, o en aquellos cargos o áreas en que éstas tengan baja representación. Para estos efectos, Mallplaza establece objetivos de participación de mujeres que desee alcanzar, y las medidas que adoptará para ello. En tanto dichos objetivos no se hayan alcanzado, se podrá deliberadamente y como criterio dirimente, preferir postulantes mujeres que cumplan con el perfil asignado al cargo, con respecto a postulantes hombres.

Además, Mallplaza implementa distintas actividades formativas que permiten potenciar las habilidades y competencias de los colaboradores como, entre otras, programas específicos de capacitación, programas de *mentoring* o becas de estudio.

2. Equidad salarial

Mallplaza vela por la equidad de remuneraciones entre personas que desempeñen un mismo cargo o función, a las que se les asigna una remuneración dentro de una misma banda salarial. Las diferencias de remuneración dentro de una misma banda salarial solo podrán justificarse en causales razonables, aplicadas a todos los Colaboradores tales como la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad, productividad, preparación académica, experiencia, pericia y el historial de desempeño.

3. Promover comunicaciones sin sesgos de género

Mallplaza propende al uso de formas de expresión y lenguaje sin sesgos de género en sus comunicaciones, tanto internas como externas.

4. Medidas adicionales

Además, Mallplaza puede adoptar e implementar medidas particulares adicionales a las ya mencionadas que le permitan cumplir con los principios establecidos en esta Política como, entre otras, el apoyo y promoción de las redes profesionales internas de mujeres o la medición en *rankings* externos para facilitar la gestión de las brechas de género en la organización.

VII. Concientización

La Gerencia de Personas es la responsable de desarrollar, con la periodicidad que Mallplaza determine, campañas de difusión por medio de las cuales se expliquen los conceptos o aspectos básicos relacionados con la Equidad de Género y la normativa interna relacionada con la materia.

VIII. Medición de Objetivos

Mallplaza establece sus propios objetivos de Equidad de Género. Dichos objetivos contemplan, entre otros: **i)** las metas concretas que se quieren alcanzar; **ii)** las medidas específicas que se implementarán; **iii)** los indicadores que permitan medir la efectividad de los compromisos asumidos; **iv)** los plazos y recursos comprometidos; y, **v)** los responsables de implementar y supervisar el cumplimiento de las medidas y plazos que se hayan determinado. Los objetivos establecidos deberán revisarse al menos anualmente para ajustarse a los objetivos que el Comité de Diversidad e Inclusión haya establecido.

IX. Canal de Integridad

Los Colaboradores deben canalizar la información de la que dispongan, o las denuncias respecto a cualquier actividad contraria a esta Política a través del Canal de Integridad.

Las vías de comunicación del Canal de Integridad son: **i)** por correo electrónico remitido a la dirección contactochile@gerenciadeetica.com; **ii)** en Chile por teléfono al número 800 726 100; **iii)** mediante la plataforma en línea que cada Compañía ha dispuesto para ello en la página web www.mallplaza.com; y, **iv)** en Chile, presencialmente acudiendo directamente a las oficinas de la Gerencia de Ética de Falabella S.A.

X. Documentos Relacionados

- Código de Integridad
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Selección de Personas
- Protocolo Contra la Violencia de Género
- Protocolo para la Transición de Género

Anexo N°1

Definiciones

Las palabras y términos que se definen seguidamente, cuando ellos se escriban con mayúscula inicial según se hace en sus respectivas definiciones que siguen más adelante, fuere o no necesario conforme a las reglas ortográficas del uso de las mayúsculas, e independientemente del lugar de esta Política en que se utilicen, o si se emplean en una persona, número, modo, tiempo o variable gramatical, según sea necesario para el adecuado entendimiento de la misma, tendrán los significados que a cada una de dichas palabras o términos se les adscribe a continuación:

“Colaboradores” significa: **i)** toda y cualquier persona vinculada a una Compañía por un contrato de trabajo; y, **ii)** todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a una Compañía.

“Compañía” significa, Plaza S.A. y sus filiales.

“Identidad de Género” significa la percepción personal que un individuo tiene sobre sí mismo en cuanto a su [género](#), la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre registrados en el acta de inscripción del nacimiento.

“Equidad de Género” significa que a toda persona debe otorgársele, con independencia de su género, las mismas oportunidades y trato.

“Mallplaza” significa Plaza S.A. y sus filiales

