

POLÍTICA CORPORATIVA
DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN
DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
CODELCO- CHILE

En Codelco, la igualdad de oportunidades, la diversidad, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, constituyen principios esenciales en la Gestión de Personas y en sus prácticas laborales. Son además expresión clara del compromiso de la empresa con el respeto a los Derechos Humanos fundamentales y una de las formas de asegurar su defensa y promoción. Estos principios, se basan en nuestra convicción de que la existencia de equipos mixtos aporta al negocio, a la productividad y sustentabilidad de la organización. Esta Política aplica a todas las Divisiones de Codelco, Casa Matriz y Vicepresidencia de Proyectos.

CODELCO Chile declara:

- CUMPLIR LAS LEYES Y NORMATIVAS DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN** así como los lineamientos, principios y directrices internas en esta materia, velando por el respeto de los derechos de las personas que trabajan en Codelco.
- LOGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA EQUIDAD** generando las condiciones que permitan disminuir las brechas de género entre hombres y mujeres en todos los procesos y niveles de la organización.
- PROMOVER LA DIVERSIDAD DE GÉNERO** en todos los procesos de gestión de personas para potenciar equipos diversos de alto desempeño, a través de la atracción, reclutamiento, selección, evaluación, desarrollo, movilidad, retención y compensaciones.
- IMPULSAR UNA CULTURA INCLUSIVA Y DE COLABORACIÓN** reconociendo el valor que la diversidad aporta en los equipos de trabajo y su impacto en los resultados de la Corporación, con ambientes laborales basados en el buen trato, respeto e integración.
- FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL FAMILIAR Y PERSONAL** implementando medidas que permitan fomentar la corresponsabilidad y compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales, de hombres y mujeres de Codelco.
- VELAR POR LOS DERECHOS DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD** en materia de incorporación y desarrollo para madres y padres, erradicando cualquier prejuicio y estereotipo de género.
- PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO E INTRAFAMILIAR** aplicando acciones de prevención, detección y derivación frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad, el desarrollo laboral, calidad de vida y seguridad de las personas que trabajan en Codelco.
- INSTITUCIONALIZAR LA GESTIÓN DE GÉNERO** sensibilizando a la organización, a través de mecanismos y herramientas que propendan a lograr el compromiso e involucramiento de cada una de las personas de Codelco, evidenciando una gestión permanente con enfoque de género.
- MEJORAMIENTO CONTINUO** del sistema de gestión que soporta la estrategia de Diversidad de Género en la Corporación, midiendo permanentemente su eficiencia, eficacia y el perfeccionamiento de los ambientes laborales.
- CUMPLIR Y HACER CUMPLIR ESTA POLÍTICA** es una responsabilidad de la Administración y de todos los trabajadores y trabajadoras, en consonancia con los principios y normativas definidas por la Corporación.


Nelson Pizarro Contador
Presidente Ejecutivo-CODELCO CHILE

Diciembre 2016

ESTRUCTURA Y RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN



SGIGC

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

NCh3262



PROCEDIMIENTOS ESTRUCTURALES
MAPA DENUNCIA ACOSO LABORAL Y SEXUAL
2019

Versión 1/2019

El Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC) de RT cuenta con diferentes procedimientos y requisitos legales internos, que te orientarán ante posibles consultas asociadas al sistema:

- 1 ▶ **Manual del Sistema**
- 2 ▶ **Marco Regulatorio**
- 3 ▶ **Acoso Laboral y Sexual**
- 4 ▶ **Detección y Prevención Situaciones de Violencia Intrafamiliar**
- 5 ▶ **Protección a la Maternidad y Paternidad**
- 6 ▶ **Registro y Tratamiento Reclamos Situaciones Discriminatorias**
- 7 ▶ **Formación de Personas**
- 8 ▶ **Desarrollo Carrera Laboral Rol T**
- 9 ▶ **Desarrollo Carrera Laboral Rol P**
- 10 ▶ **Gestión Medidas de Conciliación**
- 11 ▶ **Remuneraciones Personal**
- 12 ▶ **Detección y Eliminación de Brechas**
- 13 ▶ **Guía Lenguaje Inclusivo, Manual**


Para acceder a éstos, puedes usar las siguientes vías:

1 www.codelco.com

Ingresa a Operaciones- en el mapa, haz click sobre la palabra Radomiro Tomic; al desplegarse la pantalla, bajar hasta el ícono Con Diversidad Somos Más Codelco.

2 Si cuentas con conexión a la Intranet de Codelco, puedes ingresar a través del Portal Codelco - Mi Trabajo - Sistemas de Gestión - Centro Documental - Documentos Vigentes - [+] Procedimientos - [+] Gerencia General, [+] Sistema de Gestión Igualdad de Género y Conciliación.

3 O accede a través del siguiente código QR:



PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Tiene por objetivo establecer el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, detectar, denunciar, investigar y sancionar conductas, tanto de acoso laboral como de acoso sexual.

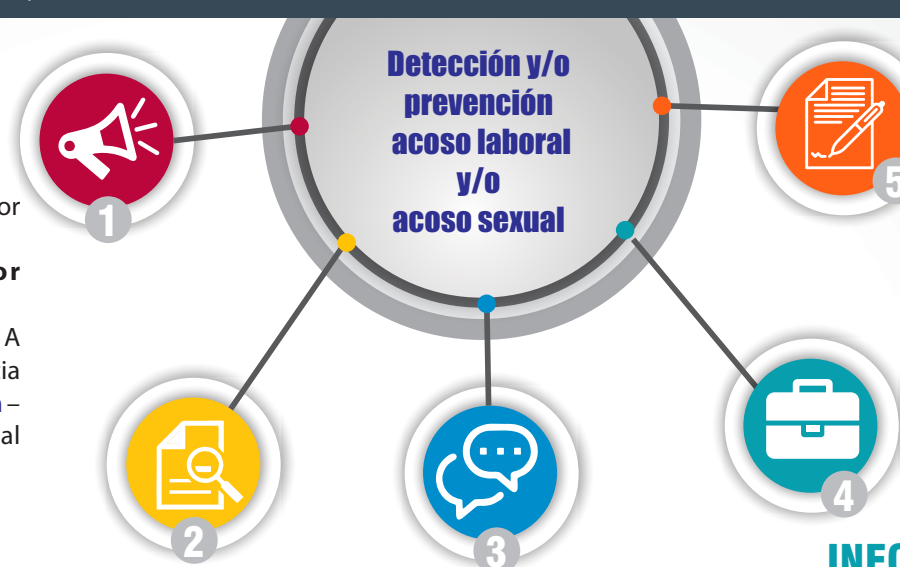
MAPA DE LA DENUNCIA ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Aplica a personal propio de RT con contrato indefinido, plazo fijo y por obra o servicios. Aplica también en casos en que el acto denunciado, intervenga o esté involucrado personal de la División por una parte y personas de empresa colaboradoras por otra parte (denunciante, denunciado/a).

DENUNCIA

Puedes denunciar:

- De manera **presencial** y/o por escrito en la DRLAP.
- Notificando a su **Superior Jerárquico**
- **Telefónica y electrónica:** A través de la Línea de Denuncia EthicPoint www.codelco.com - en "Canales de Denuncia" o al Fono Denuncia: **123 0 0205771**



INICIO INVESTIGACIÓN

En un plazo de **5 días hábiles**, desde la denuncia, se inicia la investigación y se toman **medidas de resguardo para los/as involucrados/as**.

INVESTIGACIÓN

Una **Empresa Externa** realizará, en el plazo de **20 días hábiles**, el proceso de Investigación.

INFORME FINAL

Transcurrido el plazo de Investigación la DRLAP entrega, a Gerencia de Recursos Humanos, **Informe Final de Investigación**.

MEDIDAS O SANCIONES

Se comunica a los/as involucrados/as **medidas o sanciones si existiesen**, en un plazo no mayor a **15 días hábiles**.

ACOSO SEXUAL

acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimiento de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. (Código del Trabajo, artículo 2, inciso 2)

ACOSO LABORAL o MOBBING

toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Código del Trabajo, artículo 2, inciso 2)

? Te invitamos a no quedarte con inquietudes ni dudas. Si necesitas realizar consultas, acércate a tu jefatura, implementadores del SGIGC, a la Gerencia de Recursos Humanos o la puedes hacer a través de RTcomunicaciones@codelco.cl