

Política inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad

División Personas y Organización

Gerencia Asuntos Corporativos
y Desarrollo Sostenible

Documento público

Versión 2.0 – agosto 2022

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1	OBJETIVO	3
1.2	ALCANCE	3
1.3	PROPIETARIOS	3
2	ROLES, RESPONSABILIDADES, GOBIERNO Y ESTRUCTURA.....	4
2.1	GERENCIA GENERAL.....	4
2.2	GERENCIA ASUNTOS CORPORATIVOS Y DESARROLLO SOSTENIBLE	4
2.3	MESA TÉCNICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	4
2.4	MESA CONSULTIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	4
3	GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	5
3.1	PROCESOS PRINCIPALES	5
3.2	PRIORIDADES DE GESTIÓN	5
4	SANCIONES Y EXCEPCIONES.....	7
5	GOBIERNO DEL DOCUMENTO.....	7
6	RELACIÓN DOCUMENTAL.....	7
7	CONTROL DE VERSIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

1 Introducción

En Banco de Chile estamos comprometidos con el desarrollo del país y las personas. Nos identifican nuestros valores corporativos de respeto, integridad, compromiso, responsabilidad y justicia dentro de la organización, aspirando a ser el mejor lugar para trabajar y el mejor banco para nuestros clientes.

En este contexto, entendemos la “inclusión” como la capacidad de la Corporación para lograr la atracción y participación activa de todos sus miembros en la creación de valor, sobre la base de sus habilidades y aptitudes, la “diversidad” como un conjunto de características que nos hacen diferentes y por ello, “únicos e irrepetibles”; y la “no discriminación” como garantía de igualdad de trato. En ese sentido entendemos como discriminación para los efectos de esta Política dar un trato desigual a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, orientación sexual, edad, condición física o mental, u otro elemento o factor arbitrario.

El propósito de esta política es promover e impulsar un ambiente laboral de respeto a la diversidad, sobre la base de los deberes y derechos, para la igualdad de oportunidades y participación de todos los colaboradores de Banco de Chile.

1.1 Objetivo

Definir el marco conceptual y delinear acciones para la construcción de una cultura organizacional inclusiva, sin discriminación y diversa, estableciendo principios y prioridades para los próximos tres años.

1.2 Alcance

Esta política aplica a todo el personal de Banco de Chile y sus filiales.

1.3 Propietarios

Esta política es administrada por la División de Personas y Organización.

2 Roles, responsabilidades, gobierno y estructura

Banco de Chile mantendrá la siguiente estructura de gobierno para dar adecuado cumplimiento a esta política:

2.1 Gerencia General

Entrega directrices a la División Personas y Organización, y la Gerencia de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible recibe propuestas de actualización velando siempre por la promoción de una cultura diversa e inclusiva.

2.2 Gerencia Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible

Responsable de actualizar la política, su difusión, sus procesos, monitoreo e impulsar procedimientos, planes y programas que promuevan su cumplimiento en la gestión de las diversas áreas del Banco y públicos de interés. Para ello se apoya en la Mesa Técnica y la Mesa Consultiva de Inclusión, No Discriminación y respeto a la Diversidad.

2.3 Mesa Técnica de Inclusión, No discriminación y respeto a la Diversidad

Formada por miembros de diversas áreas, tiene la misión de identificar brechas, instrumentos y herramientas que promuevan un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de discriminación al interior de su operación y en su relación con los públicos de interés.

2.4 Mesa Consultiva de Inclusión, No Discriminación y respeto a la Diversidad

Formada por miembros de diversas áreas, tiene la misión de revisar y proponer mejoras a la Política de Inclusión, No Discriminación y Diversidad.

3 Gestión de la Diversidad e Inclusión

3.1 Procesos principales

En esta política:

- a) Identificación, priorización y medición: Se identifican los principales lineamientos para abordar la Inclusión, no discriminación y el respeto a la diversidad. Se prioriza en función de los intereses propios del negocio, de los grupos de interés. Finalmente se define métricas para cuantificar el impacto de la política sobre los respectivos ámbitos de acción.
- b) Fijación de objetivos y responsables: Se identifican objetivos y responsables para su cumplimiento. Se asignan los recursos para la formulación, evaluación e implementación de los proyectos asociados.
- c) Monitoreo y reporte: Monitoreo periódico y reporte de la gestión, en el marco de los estándares observados por el Banco de Chile.
- d) Capacitación y comunicación: Se entregan herramientas a nuestros colaboradores para fortalecer sus competencias en materia de Inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad.
- e) Reportabilidad y difusión: Comunicar los reportes e iniciativas a los principales grupos de interés del Banco: proveedores, clientes, colaboradores, comunidad.

3.2 Prioridades de gestión

- 1) Respeto y fomento de los Derechos Humanos
 - a) Aplicar procedimientos en materia de derechos humanos para identificar y evaluar de forma proactiva los posibles impactos y riesgos relacionados a los derechos humanos.
 - b) Promover y cumplir las disposiciones relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la no aceptación en ningún caso y bajo ninguna circunstancia del trabajo infantil.
- 2) Buen trato
Promover un ambiente de trabajo libre de acoso de índole laboral y/o sexual, a través del fortalecimiento de las medidas preventivas, capacitación y la difusión de los canales de denuncia existentes en el Banco.
- 3) Igualdad de género
Promover la igualdad de trato, de oportunidades y el desarrollo para todos los colaboradores del Banco de Chile.
- 4) Calidad de vida, conciliación y corresponsabilidad

Promover el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de nuestros colaboradores, facilitando la conciliación de roles y corresponsabilidad.

A partir de este marco se abordarán los públicos de interés clientes, proveedores, trabajadores y comunidad

3.3 Relacionamiento con los Grupos de interés:

a) Clientes

Fomentar un servicio íntegro y oportuno impulsando la inclusión financiera.

b) Trabajadores

- Entregar las mismas oportunidades de empleo y desarrollo sin importar género, religión, etnia, edad, entre otros.
- Fortalecer los procesos de atracción y selección de talento, asegurando la inexistencia de distinciones de género, religión, etnia, edad, entre otros.
- Propiciar un ambiente de trabajo seguro y libre de discriminación.
- Impulsar la igualdad de oportunidades y beneficios para todos los trabajadores, a lo largo del ciclo de vida laboral.

c) Proveedores

Promover entre nuestros proveedores una cultura que favorezca la diversidad, la inclusión y la no discriminación.

d) Comunidad

Desarrollar acciones de relacionamiento comunitario dirigidas a propiciar la promoción de la paridad de género, el apoyo a migrantes, generaciones y personas con discapacidad.

4 Sanciones

- Amonestaciones por el no cumplimiento de esta política, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Término de Contrato de Trabajo. Causales establecidas en el Art. 160, N°1, letra b) del Código del Trabajo (Conductas de acoso sexual); Art. 160, N°1, letra f) del Código del Trabajo (Conductas de acoso laboral).

5 Gobierno del Documento

Dueño del documento:	Cristian Lagos Contardo
Cargo del responsable:	Gerente Divisional Personas y Organización
Responsable de Política:	Cristian Lagos Contardo
Periodicidad revisión:	1 Año
Ruta del documento:	Sitio Normativa/ Biblioteca Políticas/ División Personas y Organización

6 Relación Documental

Código	Nombre del Documento	Publicado en Sitio Normativa	Publicado en Intranet
N/A	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Conducta	No	Actualizado 02.2021
N/A	Protocolo de Atención de Personas con discapacidad.	No	Actualizado 05. 2021

7 Control de versión

Versión	División o Gerencia responsable	Modificaciones	Fecha de aprobación	Aprobado por
V1.0	División de Personas y Organización / Gerencia Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible	Versión Inicial	26 de AGOSTO de 2021	Directorio sesión N° BCH 2.952
V2.0	División de Personas y Organización / Gerencia Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible	Aprobada en Directorio sin cambios	25 Agosto 2022	Directorio sesión N° BCH 2.974