

Política inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad

División Personas y Organización

Gerencia Asuntos Corporativos
y Desarrollo Sostenible

Documento público

Versión 3.0 – agosto 2023

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	CÓMITE DE SOSTENIBILIDAD	4
2.3	GERENCIA ASUNTOS CORPORATIVOS Y DESARROLLO SOSTENIBLE	4
2.4	MESA TÉCNICA DE INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y RESPETO A LA DIVERSIDAD	4
2.5	MESA CONSULTIVA DE INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y RESPETO A LA DIVERSIDAD	4
3	GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	5
3.1	PROCESOS PRINCIPALES	5
3.2	PRIORIDADES DE GESTIÓN.....	6
3.3	RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS	7
4	SANCIONES Y EXCEPCIONES.....	7
5	GOBIERNO DEL DOCUMENTO.....	8
6	RELACIÓN DOCUMENTAL.....	8
7	CONTROL DE VERSIÓN	8

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 de manera arbitraria considerando para tales fines 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 y colaboradoras de Banco de Chile, sin importar la identidad de género, sexo, raza, etnia, creencia religiosa, orientación sexual, país de origen, edad, condición física o mental o cualquier otra característica que nos haga diferentes.

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 y es parte de las responsabilidades de todo el personal de Banco de Chile.

1.3 Propietarios

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

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

Define el alineamiento entre las iniciativas de inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad y el plan estratégico del Banco. Entrega directrices al Comité de Sostenibilidad.

2.2 Comité de Sostenibilidad

Presidido por el Gerente General, con la participación del Gerente de la División de Personas y Organización, el Gerente de la División Gestión, Control Financiero y Productividad, el Gerente de la División de Marketing y Banca Digital, el Fiscal, el Gerente de Área Imagen y Publicidad, el Gerente de Área Relaciones Institucionales y Economista Jefe y el Gerente de Área Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible. Este Comité es responsable de analizar y proponer acciones corporativas que promueven la inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad en la institución.

2.3 Gerencia Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible

Responsable de actualizar la política, su difusión, sus procesos e implementar 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 el Nodo de Inclusión, No Discriminación y respeto a la Diversidad.

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

Presidida por la Gerente de Área Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible y con participación activa de representantes de las Subgerencia de Asuntos Corporativos, Subgerencia de Calidad de Vida, Subgerencia de Entrenamiento y Formación, Subgerencia de Comunicaciones Internas, Subgerencia de Compensación Fija y Analítica, Subgerencia de Reclutamiento y Atracción de Talentos, Subgerencia de Transformación Organizacional.

Este equipo se reúne cada quince días y tiene la misión de identificar brechas, definir métricas, construir instrumentos de medición 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, en el marco de las prioridades de gestión. Las propuestas son aprobadas por la Gerente de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible y si es necesario presentadas por ésta al Comité de Sostenibilidad.

La Mesa Técnica además es la encargada de informar semestralmente a la Mesa Consultiva los avances, hallazgos y prioridades en relación a la política para impulsar la transformación organizacional.

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

Formada por miembros de todas las divisiones, tiene la misión de comunicar y promover en sus equipos una cultura organizacional inclusiva.

3 Gestión de la Diversidad e Inclusión

3.1 Procesos principales

En esta política considera:

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: El Monitoreo se llevará a cabo a través de la encuesta de Diversidad, de carácter anual y la medición a través del instrumento *MILE* de la Red de empresas inclusivas para tener una visión interna y externa respecto a los avances en esta materia. Respecto al reporte de la gestión, estos serán desarrollados por la Mesa Técnica y entregados al Comité de Sostenibilidad con una periodicidad semestral, en el marco de los estándares observados por el Banco de Chile, esta Política y la normativa vigente.

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. Estas serán definidas por la Mesa Técnica cada semestre con revisión mensual. El responsable de aprobar el contenido es el Gerente divisional de Personas y Organización y la persona responsable de gestionar su realización y monitorear el cumplimiento es la Gerente de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible.

e) Reporte y difusión: Comunicar los avances y cambios de las iniciativas para reportarlas en la memoria anual los principales grupos de interés del Banco: proveedores, clientes, colaboradores, comunidad.

3.2 Prioridades de gestión

Éstas se enmarcan en los valores de respeto y la no discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades y buen trato. Para ello los colaboradores de Banco de Chile tienen acceso a diferentes medios de comunicación que promueven un entorno propicio para el Respeto, nuestra principal guía para la toma de decisiones y de nuestro actuar ético.

1) Compromiso, 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 éstos.
- 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 todo tipo de discriminación arbitraria 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 y colaboradoras del Banco de Chile, independiente el sexo, identidad y/o expresión de género de la persona.

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, generando herramientas que guíen el accionar de los colaboradores y mantengan un entorno seguro y respetuoso.

b) Trabajadores

- Entregar las mismas oportunidades de empleo y desarrollo sin importar género, orientación sexual, religión, etnia, edad, entre otros.
- Fortalecer los procesos de atracción y selección de talento, asegurando la inexistencia de distinciones de género, orientación sexual, religión, etnia, edad, entre otros.
- Propiciar un ambiente de trabajo seguro y libre de discriminación de cualquier tipo
- Impulsar la igualdad de oportunidades y beneficios para todos los trabajadores y trabajadoras, 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 equidad de género, el apoyo a migrantes, diversidades sexuales, generaciones y personas con discapacidad.

4 Sanciones

Todos los trabajadores y trabajadoras de Banco de Chile deben dar cumplimiento a la Política de inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad, teniendo como marco el Código del trabajo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Conducta, en particular, lo que dice relación con los siguientes títulos o materias:

- Título Décimo Noveno de las sanciones y terminaciones de contrato
- Título Vigésimo Derechos fundamentales de los trabajadores, principio de no discriminación y pleno derecho a presentar reclamos y ejercer acciones judiciales
- Título Vigésimo Primero De la investigación y sanción del acoso laboral, discriminación y menoscabo por teletrabajo
- Código de Conducta II.8 Integridad Personal

En particular, por el no cumplimiento de esta política, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, son aplicables:

- Amonestaciones
- 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
Aprueba contenido	Directorio
Gestiona Modificaciones	Gerencia de asuntos corporativos y desarrollo sostenible
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 08.2023
N/A	Protocolo de Atención de Personas con discapacidad.	Actualizado 01/2023	Actualizado 06/2023
N/A	Manual de Atención a clientes trans	No	Actualizado 03/2022
N/A	Protocolo de transición de genero	No	No

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