

**POLÍTICA DE IGUALDAD
DE GENERO Y CONCILIACIÓN
LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

**CASA DE MONEDA DE
CHILE**

PL-11-CMCH

DOCUMENTO OFICIAL

Código – Versión	PL-11-CMCH Versión 5
Vigente desde	Agosto de 2021
Próxima Revisión	Sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades de la Dirección de CMCH
POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	
PL-11-CMCH	
APROBACIÓN	
Sesión Ordinaria N° 147 de septiembre 2021	
	

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

1.- Objetivo.

El Objetivo de esta política es proporcionar un marco de referencia, sobre los cuales se sustenta la adopción, implementación y operación del Sistema de Gestión de Igualdad de género y conciliación en la vida familiar, laboral y personal de Casa de Moneda de Chile S.A.

2.- Alcance.

Es aplicable a toda la organización perteneciente a CMCH, además de ser comunicada y entendida por todo el personal. El compromiso con la diversidad e inclusión que es de carácter corporativo, es decir, incluye a nuestros accionistas, controladores, directorio, ejecutivos(as), representantes, alta administración, colaboradores y colaboradoras, proveedores y contratistas de Casa de Moneda de Chile S.A.

3.- Definición de la Política.

Casa de Moneda de Chile S.A. evidencia su compromiso con la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal a través de esta política, ya que está firmemente arraigada en nuestra empresa la filosofía del trabajo equitativo, entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de todos los trabajadores.

Casa de Moneda de Chile S.A., contribuye, promueve e instala buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, con el objeto de propiciar la detección y eliminación de prácticas discriminatorias, acoso laboral, acoso sexual y cualquier tipo de violencia, además de mejorar la distribución de cargos de dirección entre mujeres y hombres así como el desarrollo de carrera en igualdad de condiciones, fomentando la conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal con Corresponsabilidad.

El compromiso de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias, además de la mejora continua de nuestros procesos, permiten contribuir al aumento de la productividad y competitividad de la compañía, generando acciones que promueven la diversidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como también su bienestar familiar y personal. En este sentido Casa de Moneda de Chile S.A, se compromete a fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad.

CÓDIGO: PL-11-CMCH	VERSION 5	PÁGINA: 2 de 5
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

4.- Definiciones.

Igualdad de Género: Equidad de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades para hombres y mujeres.

Conciliación: Medidas orientadas a compatibilizar las condiciones de trabajo con las responsabilidades familiares y personales en la lógica de la corresponsabilidad.

Corresponsabilidad: Medidas orientadas a apoyar que tanto colaboradores como colaboradoras, puedan dedicar su tiempo al trabajo remunerado como al familiar y personal.

Compensación: Todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como colaboradores y colaboradoras de una organización.

Acoso Laboral: Cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefaturas y pares en cualquier nivel de la organización.

Acoso Sexual: Acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Violencia: Toda forma de maltrato que afecte la integridad y la salud de las personas, ya sea física y mental, que se ejerza en el ámbito privado y/o público, como la violencia física, psicológica/emocional, sexual y económica.

Violencia Intrafamiliar: Todo maltrato que afecte la vida, la integridad física o psíquica y que se cometa respecto de:

- ❖ Padres, abuelos(as), bisabuelos(as), etc.
- ❖ Hijos(as), nietos(as), bisnietos(as), etc.
- ❖ Nuera, yerno.
- ❖ Hermanos(as), tíos(as), sobrinos(as), cuñados(as).
- ❖ Parientes, antes descritos, del cónyuge, del o la actual conviviente.
- ❖ Cónyuge o conviviente, ex cónyuge o ex conviviente.
- ❖ Padre o madre de un hijo(a) común respecto del otro.
- ❖ Menores de 18 años, discapacitados(as) o mayores de 60 años, bajo el cuidado de cualquier integrante del grupo familiar.

CÓDIGO: PL-11-CMCH	VERSION 5	PÁGINA: 3 de 5
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

5.- Roles Responsabilidades.

5.1. Directorio de CMCH

- Aprobar la política de igualdad de género y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.
- Asegurar el establecimiento de objetivos y metas
- Disponer que la Administración provea los medios y recursos necesarios para que el sistema cumpla sus objetivos.
- Supervigilar la correcta implementación y efectiva operación del Sistema de Gestión de Igualdad de género y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

5.2. Comité de Auditoría - Riesgo - Seguridad.

El comité que es integrado por los Directores de Casa de Moneda tiene las siguientes responsabilidades:

- Aprobar la política, objetivos y metas del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Aprobar el plan del sistema de igualdad y conciliación
- Verificar el avance del cumplimiento del Plan de Acción del sistema
- Aprobar los recursos e información necesarios para apoyar la implementación, funcionamiento y evaluación continua del sistema.
- Revisión de las desviaciones y mejoras del sistema.

5.3. Comité Igualdad Género y Conciliación

El comité será integrado por quienes ocupen los siguientes cargos en CMCH: Gerencia General o quién este designe, Gerencia de Recursos Humanos, Auditoría Interna, Gerente de Legal, Gerencia de Seguridad Integral, Jefatura de Desarrollo Organizacional, un(a) representante del área de normas de la gerencia de Seguridad Integral y un Representante del Sindicato, sus responsabilidades son:

- Proponer los objetivos y metas del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación en la vida laboral, personal y familiar.
- Hacer seguimiento de los objetivos, métricas, planes de acción, desviaciones y mejoras del sistema.
- Llevar a cabo las acciones del plan aprobado.
- Dar cumplimiento al manual de gestión de igualdad y conciliación.
- Velar por la actualización y documentación de la política, los procedimientos y registros del Sistema.
- Definir las auditorías al sistema de acuerdo al cumplimiento legal y reglamentario.
- Identificar e informar prácticas discriminatorias.
- Detectar e informar las brechas de género y conciliación.

Otros puntos relevantes correspondientes a la administración, operación y sesión del Comité:

- El comité será presidido por la Gerencia elegida en su sesión de constitución.
- Podrán participar en las reuniones del Comité, miembros no permanentes cuando sean convocados(as) en atención a las materias que se traten.
- El Comité funcionará con la periodicidad que el mismo resuelva, debiendo celebrar a lo menos dos sesiones al año.
- El Comité sesionará con la mayoría simple de sus integrantes y sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple.
- El Comité será citado preferentemente por su Presidente(a). Asimismo, el Comité se reunirá en forma extraordinaria, cada vez que sus miembros del Comité lo determinen. Dicha citación se hará por escrito, con una anticipación de a lo menos tres días a aquel en que se realizará la reunión.
- Actuará de Secretaria(o) del Comité la persona que para tal efecto designe el Comité, el cual deberá levantar acta de sus sesiones. Dichas actas deberán ser firmadas por los miembros del Comité.

5.4. Representante de la Dirección

El/La representante de la Dirección será quien ocupe el cargo de Gerente(a) de Recursos Humanos, el cual tendrá la responsabilidad y autoridad de:

- Asegurarse de establecer, implementar y mantener los procesos necesarios del sistema de gestión.
- Informar a la Alta Dirección sobre el desempeño del sistema y las necesidades de mejora.
- Asegurarse de que se promueve la concientización de la adopción de un enfoque de género en toda la organización.
- Asegurarse de la difusión de la política y objetivos del sistema.

6.- Revisión de la Política de Igualdad de Género.

La Política será revisada al menos una vez al año o cuando ocurran cambios significativos que requieran su revisión y/o modificación. Los cambios deberán ser revisados y propuestos por el Comité de Igualdad Género y Conciliación.

7. Aprobación

Para la aprobación de la Política existen dos instancias, la primera corresponde al Comité de Auditoría – Riesgo - Seguridad y la segunda aprobación por el Directorio de Casa de Moneda de Chile S.A.