CODELCO RADOMIRO TOMIC	GESTIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL		
	VERSIÓN: 3.0	TOTAL DE PÁGINAS: 07	FECHA DE CREACIÓN: Septiembre 2016
			FECHA DE REVISIÓN: Julio 2019
			FECHA DE APROBACIÓN: Julio 2019

PRO-GG-SGIGC-0009

GESTIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Preparado, modificado o revisado por:	Revisado por:
Francisco Farias Amaya Director de Relaciones Laborales y Administración de Personas	Iván Jofré Díaz Representante de la Gerencia del SGIGC

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

Contenido

1. Objetivo y Alcance. 3
2. Referencias. 3
3. Definiciones. 4
4. Responsabilidades. 5
5. Descripción de la Actividad 5
5.1 Definición de Medidas de Conciliación 5
5.2 Análisis de Medidas de Conciliación 6
6. Registros Asociados 7
7. Control de Modificaciones. 7
8. Anexos 7

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

1. Objetivo y Alcance.

Este procedimiento tiene por objetivo definir las medidas adecuadas para establecer estructuras y sistemas de apoyo que permitan compatibilizar y conciliar los diferentes roles que las personas han decidido asumir en su entorno laboral, personal y familiar. La finalidad es crear una herramienta sencilla y transparente que ayude a optimizar recursos, aumentar el grado de satisfacción, mejorar el clima laboral, la equidad de género, el bienestar de los/as trabajadores/as, de sus familias y la productividad-rentabilidad en la organización.

Este procedimiento aplica a las medidas definidas orientadas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del personal que trabaja en División Radomiro Tomic de Codelco.

2. Referencias.

- Norma Chilena 3262:2012 Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
- Política de Diversidad de Género y Conciliación.
- Código del Trabajo.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de trabajadores Radomiro Tomic, Codelco Chile, División Radomiro Tomic, 2018 – 2021.
- Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Establecimiento de Empresa Planta y Administración de la División Radomiro Tomic, Codelco Chile, División Radomiro Tomic, 2018 – 2021.
- Contrato Colectivo de Trabajo entre Codelco Chile División Radomiro Tomic con Sindicato de Profesionales de la División Codelco Norte de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, 2017 – 2020.
- Manual de Alcance y Facultades.
- Guía de implementación de planes de igualdad en organizaciones laborales. (Ministerio de Igualdad, España, 2010).[1]

---

1 http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

3. Definiciones.

Acciones Positivas: Son medidas concretas y temporales dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten ciertos grupos como etnias, adultos mayores, mujeres, hombres, entre otros.

Gestión de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Todas las acciones que realiza División Radomiro Tomic para generar medidas de conciliación adecuadas y pertinentes a las necesidades de trabajadores, trabajadoras y sus familias.

Medidas de conciliación[2]: Beneficios y acciones orientados a permitir el desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Beneficio: Bien que se hace o se recibe.[3]

Corresponsabilidad: Responsabilidad compartida por parte de hombres, mujeres de la División Radomiro Tomic, en el ejercicio de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociadas al ámbito laboral, familiar y personal.

Tipología de medidas: Estructura definida por la División Radomiro Tomic que permite, de acuerdo a criterios conocidos, categorizar las medidas de conciliación definidas en el plan. Las tipologías definidas son referencia de la guía de implementación de planes de igualdad en organizaciones laborales[4].

Matriz de Medidas de Conciliación: Documento que agrupa y describe las medidas de conciliación disponibles para el personal de la División Radomiro Tomic.

SGIGC: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la División Radomiro Tomic.

---

[2] Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, España.

[3] http://es.thefreedictionary.com/beneficio

[4] Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, España (2010).

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

4. Responsabilidades.

- **Gerencia de Recursos Humanos**: Revisa, actualiza y propone una Matriz de Medidas de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, basada en aspectos legales, la NCh3262, los instrumentos colectivos, el RIOHS, la cual debe difundir a la organización y velar por el cumplimiento de esta matriz.

5. Descripción de la Actividad.

La promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres considera el establecimiento de acciones que posibiliten la articulación entre la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as de la organización. Por lo tanto, aplicar políticas de conciliación en la División Radomiro Tomic debe permitir lograr una mayor motivación por el trabajo, mejor calidad de vida, mayor espacio de desarrollo personal, mejorar la relación y tiempos entregados a la familia, un mayor compromiso del personal y como resultado, una mayor productividad.

5.1 Definición de Medidas de Conciliación.

La Dirección de Relaciones Laborales y Administración de Personas es el área responsable, a través del Director/a Relaciones Laborales y Administración de Personas o quien él/ella designe, de gestionar diversas medidas provenientes tanto de los contratos colectivos vigentes, como de la aplicación de la legislación laboral disponible y acciones positivas de la División.

Este conjunto de medidas u otras derivadas de definiciones de nivel estratégico, son clasificados en seis dimensiones diferentes, considerando para ello el fin u objetivo a la base de la medida a clasificar:

- Medidas de acuerdo a normativa legal: aquellas que se encuentran dispuestas de acuerdo a la normativa legal chilena.
- Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo: la flexibilidad es un instrumento esencial para la gestión de personas que se basa en la optimización del capital humano y reconoce el derecho que tienen las personas a desarrollarse en el ámbito profesional, familiar y personal. Permiten adecuar la jornada a necesidades familiares y/o personales o autogobernar el tiempo de trabajo.
- Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, la calidad de vida de las personas: aquellas que inciden en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, ya sea a través de apoyo y asesoramiento, a través de apoyo económico, aportando recursos que permiten un ahorro de tiempo y dinero al personal o beneficios sociales.
- Medidas que amplían y mejoran la normativa: Son medidas que amplían y/o mejoran las medidas establecidas en la normativa legal vigente.

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

- Medidas de desarrollo personal y familiar: medidas relacionadas con la educación y el ámbito formativo, tanto para los/as trabajadores/as como para integrantes de su grupo familiar.
- Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes: aquellas que permiten aproximar a los/as trabajadores/as a servicios para el cuidado de personas dependientes (menores, adultos mayores, personas con capacidades diferentes, personas enfermas, entre otras).

Previamente es necesario realizar un diagnóstico que consiste en un análisis detallado de las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal y de las medidas que actualmente están disponibles en la división. Esta información se convierte en el elemento de entrada que, junto a la descripción de la medida, su origen, el alcance de la misma, entre otros elementos, se consolida en el "REG-GG-SGIGC-0008. Matriz de Medidas de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal Rol P".

5.2 Análisis de Medidas de Conciliación

Anualmente, el/la directora/a Relaciones Laborales y Administración de Personas o quien él/ella designe, realizará una revisión de las medidas contenidas en la Matriz de Medidas de Conciliación, el cual considerará uno o más de los siguientes elementos:

- Uso de las medidas de conciliación actuales.
- Distribución de las medidas por dimensiones, origen y rol.
- Incorporación o eliminación de medidas de conciliación en base a nuevos instrumentos colectivos, nuevas leyes o modificación de las mismas, buenas prácticas propias de la organización, cambios en las necesidades del personal.
- Segmentación por género.
- Segmentación etaria de beneficiarios/as de las medidas.

Con la información obtenida a partir de este análisis y otros insumos provenientes de los distintos diagnósticos disponibles (Clima Organizacional, Cultura) u otros específicos que se decida implementar para complementar la data disponible, el/la Director/a Relaciones Laborales y Administración de Personas o quien él/ella designe, podrá proponer una o más medidas para evaluar la factibilidad de su implementación.

Será responsabilidad de el/la Directora/a Relaciones Laborales y Administración de Personas, presentar estas medidas para la aprobación del nivel facultado, considerando la estrategia del negocio, los costos involucrados y la disponibilidad presupuestaria.

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.

6. Registros Asociados

- REG-GG-SGIGC-0007 Matriz de Medidas de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal Rol T.
- REG-GG-GSIGC- 0008 Matriz de Medidas de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal Rol P.

7. Control de Modificaciones.

Punto Modif.	Descripción de la Modificación	Versión	Fecha Doc Modif.
Varios	Se modifica formato Se cambian los registros que estaban mencionados como anexos al punto 6.	De versión 2.0 a versión 3.0	Julio 2019
Varios	Se actualizan los convenios a contratos colectivos, se ingresa el nuevo sindicato.	De versión 1.0 a versión 2.0	Junio 2019
Varios	Creación – El presente documento constituye la versión 1 de GESTIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.	Versión 1.0	Septiembre 2016

8. Anexos

No Aplica

Se considera COPIA CONTROLADA sólo el ejemplar disponible en el Centro Documental de la web del SIGED, los documentos impresos o copias digitalizadas del mismo, constituyen una COPIA NO CONTROLADA, a menos que sean registradas y controladas según el formato FOR-GG-SGC-0012, o su equivalente.