PROCEDIMIENTO
IDENTIFICACIÓN Y VERIFICACIÓN MARCO REGULATORIO

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la NCh3262 y de los principios de Diversidad e Inclusión

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Patricia Ríos Kyonen **Cargo: Jefa de Relaciones laborales**	**Nombre: Mariana Tarrio** **Cargo: Gerenta de Recursos Humanos**	**Nombre: Mariana Tarrio** **Cargo: Gerenta de Recursos Humanos**
Firma: **Fecha: 30-06-2021**	**Firma:** **Fecha: 30-06-2021**	**Firma:** **Fecha: 30-06-2021**

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de Elaboración	Versión	Página	Cambio Efectuado	Nombre de Responsable

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información contenida en este documento es de propiedad de Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda. y debe ser tratada de acuerdo con su nivel de confidencialidad. El uso no autorizado de la información contenida en este documento podrá ser sancionado de conformidad con la ley chilena. Si usted ha recibido este documento por error, le pedimos eliminarlo y avisar inmediatamente a la Organización.

NOTA DE INCLUSIÓN

Este documento ha sido elaborado con lenguaje inclusivo y no sexista, que hace explícito lo femenino y lo masculino o utiliza vocabulario neutro y no discriminatorio y reconoce la diversidad de las personas en todos los ámbitos.

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 4

2. ALCANCE 4

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA 4

4. DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS 4

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES 5

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO 6

6.1 IDENTIFICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO 6

6.1.1 Actualización de Matriz Legal 6

6.1.2 Comunicación y Difusión 6

6.2 VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL MARCO JURÍDICO APLICABLE 7

6.3 ACCESO A LA NORMATIVA LEGAL. 8

7. INDICADORES 8

7.1 INDICADORES DE GESTIÓN 8

7.2 INDICADORES DE EQUIDAD 8

8. CONTROL DE REGISTROS DE OPERACIÓN 9

9. ANEXOS 10

9.1 MATRIZ DE LEYES Y REGLAMENTOS APLICABLES 10

9.2 PROGRAMA ANUAL CALENDARIZADO PARA LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO LEGAL 11

1. OBJETIVO

Establecer el mecanismo y las responsabilidades para la identificación, el acceso, la actualización y evaluación del grado de cumplimiento de los requisitos legales en torno a la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la NCh3262 y de los principios de Diversidad e Inclusión (SGIGC-DI) en Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda.

2. ALCANCE

Los requisitos establecidos en este procedimiento son aplicables a todos los procesos y unidades involucrados en la implementación del SGIGC-DI de Arcos Dorados.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Matriz de leyes y reglamentos aplicables.
- NCh3262-2012 – Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Política de igualdad de género, inclusión, diversidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Manual de gestión de igualdad de género, inclusión, diversidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Diario Oficial Electrónico (www.diariooficial.cl).
- Sitio web Biblioteca Congreso Nacional (www.bcn.cl).
- Sitio web Dirección del Trabajo (https://www.dt.gob.cl/)
- Procedimiento tratamiento de hallazgos del SGIGC-DI.
- Procedimiento Auditorías internas al SGIGC-DI

4. DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS

1. **Arcos Dorados**: Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda.

2. **Requisitos legales:** Toda disposición legal o reglamentaria en aspectos de igualdad de remuneraciones, acoso laboral y sexual, derechos parentales, igualdad de género, conciliación de la vida laboral, familiar, personal y otros, aplicables a Arcos Dorados.

3. **Otros requisitos:** Requisitos no recogidos en la legislación que digan relación con los compromisos asumidos voluntariamente por la organización en materias sobre igualdad de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que deben ser objeto de cumplimiento y que Arcos Dorados ha suscrito o comprometido (Normas y Directrices, Políticas, Estándares, Acuerdos, etc.).

4. **Portal de Personas Arcos Dorados:** Portal de Personas de Arcos Dorados Chile ubicado en Weflow

5. **SGIGC-DI:** Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la NCh3262 y de los principios de Diversidad e Inclusión.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Jefe/a Relaciones Laborales

- Asegurar el cumplimiento de este procedimiento.
- Identificar e informar semestralmente, o cada vez que ocurra, a el/la Coordinador/a del SGIGC-DI, y a quienes corresponda, a través de correo electrónico, los nuevos cuerpos legales o modificaciones atingentes a los documentos legales vigentes. Actualizar la Matriz de leyes y reglamentos aplicables. Esto lo realizará con el apoyo y asesoría de empresas externas expertas en temas jurídicos.
- Planificar la verificación del cumplimiento legal.
- Verificar el cumplimiento legal.
- Entregar informe de verificación legal al/la Coordinador/a del SGIGC-DI.
- Informar vía correo electrónico a los/as responsables de proceso y Alta Dirección de las modificaciones a la **Matriz de leyes y reglamentos aplicables.**

Coordinador/a del SGIGC-DI

- Asegurar que la Matriz de leyes y reglamentos aplicables y los documentos estén siempre actualizados y disponibles en el Portal de Personas Arcos Dorados.
- Hacer los cambios pertinentes en la **Matriz de leyes y reglamentos aplicables** en función de las actualizaciones de cuerpos legales que informe el/la **Jefe/a Relaciones Laborales.**
- Entregar informe de verificación legal al/la Gerencia de Recursos Humanos.

Responsables de procesos del SGIGC-DI

- Asegurarse de que se cumplan las normativas legales aplicables a los procesos de los que son responsables.
- Estar atentos/as a cambios en la legislación que puedan impactar sus procesos. De ser así, gestionar con el/la **Jefe/a de Relaciones Laborales** las acciones pertinentes.
- Ejecutar la verificación legal en función de la planificación entregada por el/la **Jefe/a Relaciones Laborales** y atendiendo a la metodología definida.
- Entregar el reporte de verificación legal completo y de manera oportuna a el/la **Jefe/a de Relaciones Laborales.**
- Tratar los hallazgos encontrados en la verificación legal de sus procesos por medio de lo establecido en el procedimiento "**Tratamiento de hallazgos del SGIGC-DI".**

Directores/as, Gerentes/as y jefaturas.

- Asegurar la aplicación y cumplimiento de normativas legales en los procesos asociados a su unidad.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

6.1 Identificación del Marco Jurídico

6.1.1 Actualización de Matriz Legal

Para consolidar la información relacionada con los documentos de carácter legal y reglamentario que fundamentan las materias del SGIGC-DI, se ha establecido la "**Matriz de leyes y reglamentos aplicables**", documento que estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras en el **Portal de Personas Arcos Dorados**

Para identificar las modificaciones de normativas existentes o incorporación de otras nuevas atingentes a las actividades y servicios de Arcos Dorados, en aspectos de igualdad de remuneraciones, acoso laboral y sexual, derechos parentales, igualdad de género, conciliación de la vida laboral, familiar, personal y otros vinculados; **el/la Jefe/a de Relaciones Laborales recibirá actualización por parte de servicio externo de estudio jurídico que le hará envío de dicha información. El estudio jurídico** utilizará la información publicada en el Diario Oficial, sitio de la Dirección del Trabajo, u otras fuentes de carácter normativo.

Esta actualización se hará cada 6 meses, sin perjuicio que pueda ser antes de ese tiempo por la urgencia de una nueva ley.

La aparición de nuevas normativas y/o modificaciones a las ya registradas en la **Matriz de leyes y reglamentos aplicables,** serán informados por Jefe/a de RRLL correo electrónico y/o nota interna al/ la Coordinador/la del SGIGC-DI, quien determinará si la matriz requiere actualización. La **Matriz de leyes y reglamentos aplicables** será actualizada en el Portal de Personas Arcos Dorados. Esta responsabilidad es del/la Coordinador/a del SGIGC-DI.

6.1.2 Comunicación y Difusión

Informado/a el/la Coordinador/a del SGIGC-DI de nueva normativa o modificación de esta y actualizada la **Matriz de leyes y reglamentos aplicables**, el/la Coordinador/a SGIGC-DI **enviará** un correo electrónico a los/as responsables de los procesos, informando sobre cambios en los documentos legales aplicables al SGIGC-DI y al área/proceso respectivo. De ser necesario solicitará apoyo técnico a servicio externo de estudio jurídico para la elaboración de este mensaje.

En el caso de existir nuevas normativas y/o los cambios afecten a los procesos de Arcos Dorados, el/la Jefe/a RRLL es responsable de reunirse con las áreas involucradas para definir los pasos a seguir en la implementación y asesoramiento en las nuevas normativas. De ser necesario solicitará apoyo técnico a servicio externo de estudio jurídico para estas implementaciones.

6.2 Verificación del Cumplimiento del Marco Jurídico Aplicable.

El/la Jefe/a de RRLL es responsable de planificar las fechas y metodología para la verificación del cumplimiento legal del SGIGC-DI acorde a planilla registro **Programa anual verificación del cumplimiento legal.**

Para ello **el/la Jefe/a de RRLL** planificar cada año las fechas y los procesos en los que se verificará el cumplimiento legal. Los criterios para definir la selección de reglamentos y leyes a verificar son:

1. Que el reglamento o ley tenga carácter de verificable en los procesos del SGIGC-DI.
2. Nueva normativa en las que sea necesario revisar el avance de la implementación de los procesos.
3. Normativa que tenga incumplimientos previos**.**
4. Las relacionadas con el resguardo de la equidad organizacional.
5. Las relacionadas con la protección a la maternidad y paternidad.
6. Las relacionadas con acoso sexual, acoso laboral y discriminación laboral y/o arbitraria en la organización.

La verificación del cumplimiento legal se hace en conjunto con los/las responsables de proceso. Para ello y siguiendo la planificación, **el/la Jefe/a RRLL** envía los formatos de **"Reporte de verificación legal" a cada responsable vía correo electrónico.** Cada responsable tiene el deber de verificar de manera "ética" el cumplimiento de la normativa aplicable a sus procesos, y registrar las evidencias de cumplimiento y hallazgos detectados.

El reporte debe ser enviado de manera oportuna a **el/la Jefe/a de RRLL** quien revisa todos los reportes y define 4 procesos de manera aleatoria para ir a verificar in situ, con apoyo del servicio externo de estudio jurídico. En esta verificación revisará especialmente que existan los registros que respalden la información reportada por los/las responsables de proceso.

Terminada la verificación in situ, **el/la Jefe/RRLL redacta el informe de "verificación al cumplimiento legal del SGIGC-DI"** documento que deberá ser enviado y presentado a el/la Coordinador/a del SGIGC-DI.

Los hallazgos registrados en el **informe de "verificación al cumplimiento legal del SGIGC-DI",** deberán ser tratados por los/as responsables según lo establecido en el procedimiento **"Tratamiento de hallazgos al SGIGC-DI".**

El/la Coordinador/a del SGIGC-DI informará a la Gerencia de Recursos Humanos respecto a la verificación del cumplimiento legal del SGIGC-DI, con el objeto que sea conocido y se tomen acciones por la Alta Dirección.

Complementariamente a este mecanismo de verificación del cumplimiento legal, esta también se realiza anualmente por medio de auditorías internas, según el "**Procedimiento de Auditoría Internas del SGIGC-DI**"; adicionalmente, en la operación cotidiana cada responsable de proceso que detecte una desviación en el cumplimiento legal que lo enmarca, debe activar el procedimiento **"Tratamiento de hallazgos al SGIGC-DI"**. Bajo cualquiera de estos casos, el Coordinador/a del SGIGC-DI, informa al /a la **Jefe/a de RRLL**, para que participe y supervise el tratamiento.

6.3 Acceso a la normativa legal.

El marco jurídico aplicable a Arcos Dorados se encuentra disponible en el Portal de Personas Arcos Dorados al cual tienen acceso todos/as los/as trabajadores/as de la organización.

7. INDICADORES

7.1 Indicadores de gestión

Indicador			Rangos			Medios de Verificación	Periodo de medición
Nombre	Fórmula de cálculo:	Expresión del indicador	Negativo	Regular	Positivo		
Cumplimiento de la planificación de la verificación legal	Acciones cumplidas en fecha/ acciones planificadas para la verificación legal	%	Menos del 60%	Entre 60 y 80%	Sobre 80%	Informe de verificación legal	Anual

7.2 Indicadores de equidad

No aplican.

8. CONTROL DE REGISTROS DE OPERACIÓN

Nombre del Registro	Responsable	Almacenamiento y tipo de soporte	Protección y respaldo	Recuperación	Retención	Disposición
Información de actualización legal	Jefe/a RRLL	Almacenado en Carpeta Onedrive Gestión legal Soporte: Digital	Acceso confidencial y restringido excepto para Jefatura Relaciones Laborales Respaldo servidor Arcos Dorados	http://portaldepersonasarcosdoradoschile.cl/	3 años	Eliminar
Matriz de leyes y reglamentos aplicables	Jefe/a RRLL	Almacenado en Carpeta Gestión legal Portal de Personas Arcos Dorados Chile Soporte: Digital	Sin restricciones, acceso al personal Respaldo en servidor de Arcos Dorados	http://portaldepersonasarcosdoradoschile.cl/	3 años	Eliminar
Programa anual verificación del cumplimiento legal	Jefe/a RRLL	Almacenado en Carpeta Onedrive Gestión legal Soporte: Digital	Acceso confidencial y restringido excepto para Jefatura Relaciones Laborales Respaldo servidor Arcos Dorados	http://portaldepersonasarcosdoradoschile.cl/	3 años	Eliminar
Reporte de verificación legal	Coordinador/a del SGIGC	Almacenado en Carpeta Onedrive Gestión legal Soporte: Digital	Acceso confidencial y restringido excepto para Jefatura Relaciones Laborales Respaldo servidor Arcos Dorados	http://portaldepersonasarcosdoradoschile.cl/	3 años	Eliminar
Informe de revisión de cumplimiento legal	Jefe/a RRLL	Almacenado en Carpeta Onedrive Gestión legal Soporte: Digital	Acceso confidencial y restringido excepto para Jefatura Relaciones Laborales Respaldo servidor Arcos Dorados	http://portaldepersonasarcosdoradoschile.cl/	3 años	Eliminar

9. ANEXOS

9.1 Matriz de Leyes y Reglamentos aplicables

	Matriz de Leyes y Reglamentos aplicables	
	Procedimiento al que se vincula	Identificación del marco regulatorio SGIGC
	Versión	1
	Fecha	01-03-2021

Fecha actualización:

MATERIA (ACOSO, CONCILIACIÓN, OTROS)	NOMBRE Y DESCRIPCIÓN NORMATIVA Y/O REGULACIÓN	ENTIDAD REGULADORA	FECHA PUBLICACIÓN	VERIFICABLE (SI/NO)	PROCESO ASOCIADO
DISCRIMINACIÓN	CONVENCIÓN SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES POR TRABAJO DE IGUAL VALOR DESEMPEÑADO	OIT	23-05-1953	Cuerpos legales verificables: - Ley N°20.348	AMBIENTE LABORAL/ REMUNERACIONES
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	OIT	07-09-1955	Cuerpos legales verificables: - Ley N°19.591 - Ley N°20.166 - Ley N°20.545 - Ley N°20.761 - Ley N°20.764 - Ley N°21.155 - Ley N°21.247 - Ley N°21.260	CONCILIACIÓN
DISCRIMINACIÓN	CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN	OIT	15-06-1960	Cuerpos legales verificables: - Ley N°20.348 - Ley N°19.739 - Ley N°20.609	AMBIENTE LABORAL
SALUD Y SEGURIDAD	Ley 16.744 ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO y ENFERMEDADES PROFESIONALES	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	01-02-1968	SÍ	SALUD OCUPACIONAL Y ERGONOMÍA
CONCILIACIÓN	CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	OIT	23-06-1981	Cuerpos legales verificables: - Ley N°19.505 - Ley N°19.591 - Ley N°20.047 - Ley N°20.166 - Ley N°20.367 - Ley N°20.399 - Ley N°20.535 - Ley N°20.545 - Ley N°20.761 - Ley N°20.764 - Ley N°21.155 - Ley N°21.247 - Ordinario N°1086/11 - Ley N°21.063	CONCILIACIÓN

9.2 Programa anual calendarizado para la verificación del cumplimiento legal

	Programa anual calendarizado para la verificación del cumplimiento legal	
	Procedimiento al que se vincula	Identificación del Marco Regulatorio
	Versión	1
	Fecha	15-01-2021

Período:

PROCESO	MATERIA	NOMBRE Y DESCRIPCIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
AMBIENTE LABORAL	ACOSO SEXUAL	Ley N°20.005 TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL						
AMBIENTE LABORAL	DISCRIMINACIÓN	LEY N°20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN						
AMBIENTE LABORAL	ACOSO LABORAL	Ley N°20.607 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRACTICAS DE ACOSO LABORAL						
AMBIENTE LABORAL	CONCILIACIÓN; PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD; DERECHOS PARENTALES	Ley N°20.761 PADRES TRABAJADORES EL DERECHO A ALIMENTAR HIJOS Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD						
AMBIENTE LABORAL	CONDICIONES SANITARIAS EN EL TRABAJO	DECRETO SUPREMO 594 REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO						
AMBIENTE LABORAL	ACOSO SEXUAL	ORDINARIO N°0850 SUBCONTRATACIÓN; ACOSO SEXUAL: FACILIDADES DE LA EMPRESA PRINCIPAL Y CONTRATISTA						
AMBIENTE LABORAL	DISCRIMINACIÓN	Ley 19.739 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO A FIN DE EVITAR LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y ESTADO CIVIL EN LA POSTULACIÓN A EMPLEOS						