

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.



Índice

1.	Antecedentes generales	3
2.	Gestión preventiva	9
3.	Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados	13
4.	Difusión	15

Antecedentes generales

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Kyocera Document Solutions Chile SpA. ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. Este Protocolo define los estándares y alineamientos que ha implementado Kyocera Document Solutions Chile SpA., para la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, y pedimos a nuestros colaboradores se comprometerse, participar de forma activa, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

El éxito continuo de Kyocera Document Solutions Chile SpA., depende de la confianza de nuestros clientes y nos dedicamos a conservar esa confianza. Kyocera Document Solutions Chile SpA desea cumplir con todas las leyes y reglamentaciones aplicables, y espera que todos sus colaboradores, conjuntamente lo cumplan.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todos los Gerentes, Jefaturas, y en general a todos los colaboradores de Kyocera Document Solutions Chile SpA., tanto de su casa Matriz en Providencia como de la Sucursal en Quilicura, así como a cualquier otro establecimiento o sucursal que pudiera existir en el futuro. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios, proveedores o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Es nuestra responsabilidad divulgar, educar y actuar con diligencia a la hora de verificar el cumplimiento de este Protocolo.



4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo.

A. Acoso Sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- + Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- + Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- + Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- + Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

B. Acoso Laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más Colaboradores en contra de otro u otros colaboradores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- + Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- + Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- + El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- + Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- + Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- + Obligar a un/a colaborador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- + Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- + Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

C. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a los colaboradores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- + Gritos o amenazas.
- + Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- + Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- + Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- + Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

D. Conductas incívicas

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- + Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- + Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- + El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- + Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.



E. Sexismo

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- + Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- + Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- + Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- + Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- + Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
- + Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- + Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del colaborador o colaboradora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.





5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

Kyocera Document Solutions Chile SpA., tratará a sus colaboradores con dignidad, respeto e integridad:

Durante las prácticas de empleo y contratación, no discriminará en función de criterios como raza, color, sexo, religión, edad, aptitud física, (incluido embarazo, nacimiento de hijos, lactancia o afecciones médicas relacionadas), identidad o expresión de género, estereotipo sexual, condición de transgénero, discapacidad, estado civil o condición protegida de veterano, de conformidad con las leyes nacionales, estatales, provinciales o locales aplicables. Nacionalidad, afiliación política, pertenencia a sindicatos, pruebas médicas o estado civil, de acuerdo con el Convenio N°111 de la OIT sobre la discriminación.

No tolerará ninguna forma de acoso, amenaza, intimidación o abuso verbal, sexual, Físico o psicológico.

Todos los colaboradores deben tener la oportunidad de desempeñar sus responsabilidades laborales en un entorno de trabajo libre de condiciones ofensivas o inaceptables injustificadas. El acoso sexual es completamente incompatible con dicho entorno y queda estrictamente prohibido.

En este sentido, Kyocera Document Solutions Chile SpA., no tolerará ninguna forma de acoso, ya sea físico, escrito o verbal, en el lugar de trabajo y tomará todas las medidas necesarias para prevenir que el acoso tenga lugar dentro de la Empresa. Los colaboradores que consideren que son víctimas de acoso sexual cometido por un colaborador, gerente, cliente o vendedor, deben notificarlo a su jefatura directa, así como en el Canal de Denuncias que dispone para ello. El Proveedor respetará los derechos de privacidad de sus empleados siempre que reúna información privada o implemente práctica de supervisión de los empleados.

Asimismo, Kyocera Document Solutions Chile SpA., cumple con las leyes nacionales, o locales que regulan la prohibición de discriminación en el empleo en cada lugar donde la Empresa tenga instalaciones. Esta política se aplica a todos los términos y condiciones del empleo, incluidas, entre otras, la contratación, ubicación, promoción, capacitación, despido, traslado, licencias médicas, remuneración y otros privilegios del empleo.

6. Derechos y deberes del Empleador y de las personas trabajadoras.

A. Personas trabajadoras

- + Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- + Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- + Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- + Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- + Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- + Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

B. Entidad Empleadora

- + Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón d género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- + Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- + Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- + Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- + Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- + Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Kyocera Document Solutions Chile SpA., mantendrá un sistema en vigor que permitan denunciar, informar o gestionar de forma anónima. Se designarán los responsables que supervisen continuamente el mecanismo de denuncias, guarden registros de los problemas que hayan surgido y emprendan las acciones apropiadas de forma confidencial.

Kyocera Document Solutions Chile SpA. fomenta un entorno de comunicación de puertas abiertas. Se recomienda a los colaboradores que hagan sugerencias, expresen sus inquietudes y realicen preguntas sobre las prácticas de la empresa. Además, se espera que los colaboradores informen de inmediato cualquier presunta infracción de la ley, las políticas corporativas o los controles internos, para que la gerencia pueda tomar medidas correctivas apropiadas.

La Empresa ha dispuesto un Canal de Denuncias, el cual será de conocimiento de todos los colaborades, así también, los integrantes del Comité de Investigación de Denuncias.

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Matías Acevedo Muñoz	Gerente de Personas	matias.acevedo@dcl.kyocera.com
Jocelyn Retamal Villagra	Servicios a Personas y Calidad de Vida Laboral	jocelyn.retamal@dcl.kyocera.com
Andrea Novoa Martínez	Encargada de Desarrollo y Cultura	andrea.novoa@dcl.kyocera.com
Susana Rivas Barahona	Analista Logístico y Comercio Exterior	susana.rivas@dcl.kyocera.com
Paulina Stuvan Ramírez	Key Account Manage	paulina.stuven@dcl.kyocera.com
Alen Cancino Valdebenito	Abogado Laboral	daecancin@uc.cl
Danissa Agüero	Prevencionista de Riesgos Laborales	dagüero@safetyfirst.cl

Gestión Preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Kyocera Document Solutions Chile SpA., se compromete en este protocolo, a prevenir el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

Kyocera Document Solutions Chile SpA., se esfuerza por ofrecer un entorno laboral seguro y saludable, y por cumplir con las leyes pertinentes en materia de salud y seguridad ocupacional. Los colaboradores son responsables de actuar con el máximo nivel de diligencia y buen juicio para prevenir accidentes y lesiones. El consumo y abuso de drogas y alcohol por parte de los colaboradores de Kyocera Document Solutions Chile SpA., la posesión de un arma mientras están en el trabajo representa un riesgo inaceptable de seguridad y de otro tipo para los compañeros de trabajo, clientes, el público en general y nuestra Empresa. Por lo tanto, los colaboradores deben abstenerse del consumo y abuso de drogas y alcohol durante el horario laboral o en las instalaciones de la empresa. Asimismo, queda estrictamente prohibida la posesión de un arma mientras estén en las instalaciones de la Empresa o realicen negocios para ella.

A. Identificación de los factores de riesgo:

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas de definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- + Implementación del Canal de Denuncias Laborales a través del link: kdcl.buk.cl/cul_partner_complaint/tickets/new
- + Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- + Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que Kyocera Document Solutions Chile SpA., abordará y se implementará un plan de formación, como charlas, difusión de contenidos u otros.
- + Kyocera Document Solutions Chile SpA., se compromete a organizar actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, los supervisores y los colaboradores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Kyocera Document Solutions Chile SpA., informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante la Obligación de Informar los Riesgos Laborales ODI, siendo responsable de esta actividad, el Prevención de Riesgos de la Empresa.

B. Procedimiento de Investigación

El colaborador o la colaboradora, que considere experimentar algunas de las conductas contrarias a las buenas prácticas laborales, reguladas como riesgos en el presente protocolo, tendrán derecho a presentar una denuncia a la Empresa, por medio de los canales dispuestos para estos efectos, o a la Inspección del Trabajo. No obstante, tratándose de denuncias dirigidas en contra de gerentes jefaturas o supervisores y, en general personas que ejerzan habitualmente funciones de dirección o administración deberán ser derivadas siempre a la Dirección del Trabajo correspondiente.

Al momento de recibir una denuncia, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

El Empleador podrá desarrollar la investigación por su cuenta o servicio externo o derivarla a la Inspección del Trabajo correspondiente, en ambos casos dispondrá de un plazo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia, para su inicio y adopción de medidas de resguardo. La opción que se adopte deberá ser comunicada por escrito al denunciante, a través del Canal de Denuncias.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante, corresponde al departamento de Gestión de Personas, es Jocelyn Refama Villagra, Encargada de Servicios a Personas y Calidad de Vida Laboral

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Denuncia presencial: de forma escrita o verbal ante el Área de Gestión de Personas señalado, ubicado en Avenida Andres Bello 2299, oficina 1102 Providencia.

En el evento de tratarse de una denuncia verbal, el encargado deberá levantar acta de la denuncia y entregar una copia fechada, firmada y timbrada, si es procedente, al denunciante.

Denuncia remota: a través del canal de denuncias implementado por el Empleador.

C. Contenido de la Denuncia

La denuncia deberá contener la mayor cantidad de antecedentes que puedan ser incorporados, a fin de facilitar el conocimiento de los hechos y la adopción de medidas adecuadas y oportunas, entre ellos, deberá contener:

- + Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal u otro medio escrito fidedigno de comunicación
- + Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- + Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- + Relación de los hechos que se denuncian.
- + Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante legal.

D. Adopción de medidas de resguardo

Recibida la denuncia, dentro de tres días el empleador deberá iniciar la investigación o remitirlos a la Inspección del Trabajo, asimismo deberá adoptar medidas inmediatas destinadas al resguardo necesario de los involucrados y a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Para adoptar estas medidas, deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar podrán considerar la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 u otras según las circunstancias particulares para cada caso, con respeto a los derechos fundamentales.

E. Diligencias de investigación

Si la investigación la desarrolla el empleador, aquella deberá constar por escrito, y será llevada en estricta reserva, a fin de garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

El encargado de la investigación deberá notificar a los involucrados de la forma más rápida y expedita.

En la etapa de investigación, se entrevistará a testigos proporcionados por los involucrados. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Solo en el evento de ser requerido, por circunstancias particulares del caso, con el único objeto de esclarecer los hechos denunciados, se podrá entrevistar a una muestra de trabajadores del área, siempre y cuando aquello asegure la confidencialidad de los hechos denunciados y el resguardo de los derechos de los trabajadores.

El encargado de la investigación recibirá los medios de prueba aportados por las partes, los que deberán ser legibles, verídicos y legales. Solo serán admitidos aquellos medios de prueba que tengan directa relación con el asunto investigado. No serán admitidos aquellos medios de prueba obtenidos por medios ilícitos o través de actos que implique la violación de derechos fundamentales.

La investigación se llevará por medio de registro escrito, en papel o en formato electrónico.

En el caso que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral (conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros), la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

F. Sanciones

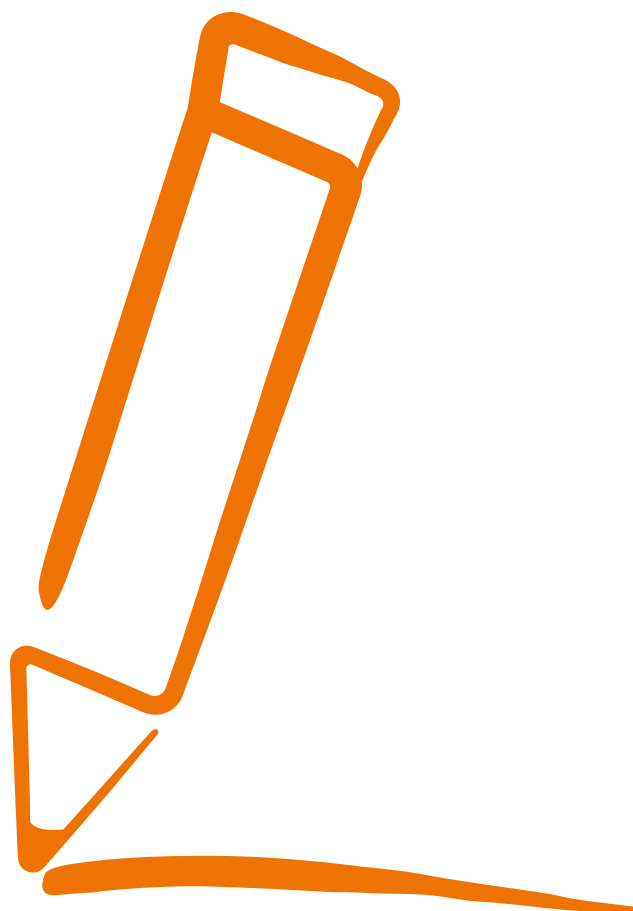
Las consecuencias que tendrán los actos de acoso y/o violencia en el trabajo una vez concluida la investigación.

F.1. Medidas correctivas.

Por una parte, podrán establecerse medidas correctivas, que tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia. Estas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

F.2. Sanciones del Empleador.

Por otra parte, el empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.



Conclusiones y contenido del informe de investigación:

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- + Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- + Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- + Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- + Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- + Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- + Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- + Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- + La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- + La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo (conductas de acoso laboral), deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

G. Plazo de investigación

La investigación deberá ser finalizada dentro del plazo de 30 días desde que se recibe la denuncia y deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.



Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

Cualquier colaborador que considere experimentar algunas de las conductas contrarias a las buenas prácticas laborales, reguladas como riesgos en el presente Protocolo, tendrán derecho a presentar una denuncia a su empleador, por medio del canal dispuesto a estos efectos, o a la Inspección del Trabajo.

El procedimiento de investigación que se desarrollará por denuncias relacionadas con estas materias se regirá por los siguientes principios:

A. Perspectiva de género

Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

B. No discriminación

El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

C. No revictimización o no victimización secundaria

Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

D. Confidencialidad

Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

El Empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de funciones.

E. Imparcialidad

Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

F. Celeridad

El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

G. Razonabilidad

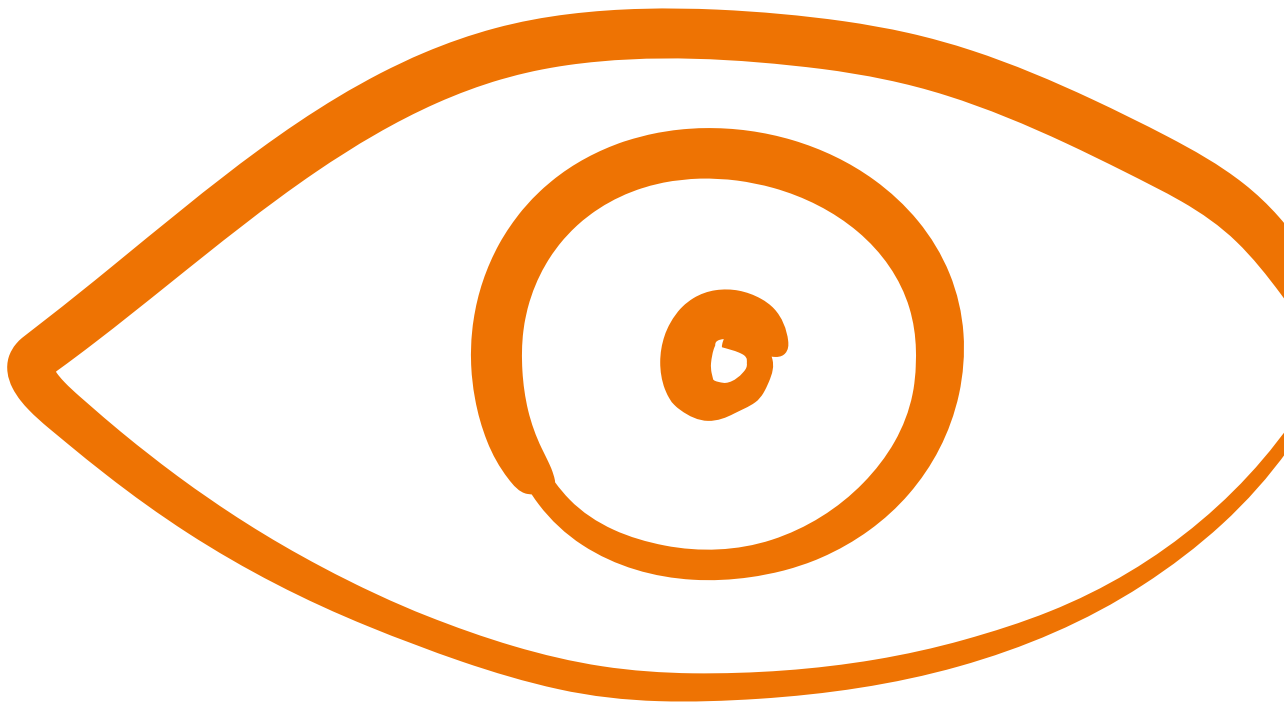
El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

H. Debido proceso

El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento.

I. Colaboración

Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda. de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de funciones.

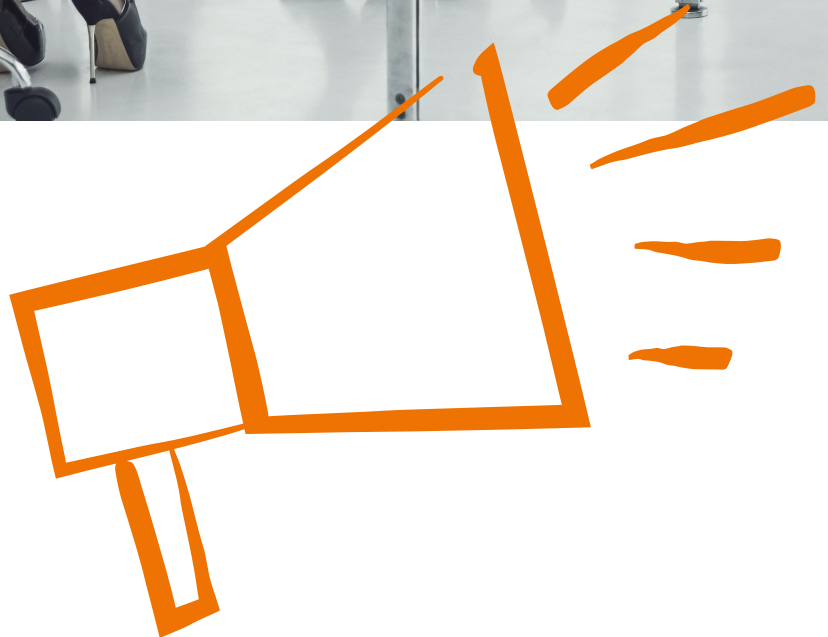




Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los colaboradores, mediante los siguientes medios: Correo Electrónico Institucional.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de esta forma se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.



Kyocera Document Solutions es líder en tecnología innovadora desde 1934. Ayudamos a nuestros clientes a transformar la información en conocimiento, a destacar por su nivel de competencia y a superar a los demás. Gracias a nuestra experiencia profesional y a una cultura basada en la cooperación y la empatía, ayudamos a las organizaciones a aplicar el conocimiento para impulsar el cambio.

KYOCERA Document Solutions Chile SpA.
Av. Andrés Bello 2299, Oficina 1102 Piso 11, 7511303
Providencia, Región Metropolitana, Chile
Tel: +56 (2) 2670 1900



[kyoceradocumentsolutions.cl](https://www.kyoceradocumentsolutions.cl)