

Política de Inclusión y Discapacidad.



Presentación

En Kyocera Chile, creemos que el camino para lograr un futuro sostenible y una sociedad más justa pasa por desarrollar una actividad empresarial responsable con sus colaboradores y su entorno social, y estamos conscientes que para esto es necesario considerar que la contribución de cada persona es única y esencial, requiriéndose de las más amplias miradas y perspectivas individuales para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

Tal como lo indica nuestra filosofía corporativa “mantenemos nuestra mente abierta”, para nuestra organización, considerar, incluir y respetar la diversidad de nuestros colaboradores en cuanto a género, nacionalidad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otras, así como también su bienestar laboral y personal, es un valor fundamental que configura la cultura distintiva de Kyocera.

敬天愛人

“Respetar lo divino y amar a las personas”

Preservar el espíritu de trabajar de manera honrada y justa, respetando a las personas, nuestro trabajo, nuestra organización y nuestra comunidad global.y nuestra comunidad global.

Introducción

Desde su fundación en Japón, Kyocera ha declarado que su principio de gestión es: "brindar oportunidades para el crecimiento material e intelectual de todos nuestros empleados y, a través de nuestros esfuerzos conjuntos, contribuir al avance de la sociedad y la humanidad". En Kyocera Chile, al igual que las otras filiales de la compañía, nos esforzamos por incluir a todos nuestros colaboradores, creando espacios seguros, respetuosos y de oportunidades, en los que todos, independientemente de su género, origen, religión, orientación sexual, discapacidad u otras, puedan prosperar.

Como empresa del grupo Kyocera Corporation, encarnamos los mismos valores de inclusión y empatía establecidos por nuestro fundador el Dr. Kazuo Inamori, guiándonos por el principio de "hacer lo correcto como ser humano", pilar fundamental sobre el que se construyó nuestra organización y sus valores. Basándonos en nuestra misión, visión, valores y filosofía Kyocera, hemos desarrollado nuestra "Política de Diversidad e Inclusión" cuyo objetivo es asegurar nuestra contribución al desarrollo sostenible, sólido y justo de la sociedad.

Nuestra política reafirma nuestro compromiso con la promoción de la diversidad, inclusión y la no discriminación, así como también el acceso a oportunidades de desarrollo en igual de condiciones, reconociendo el valor de cada persona, independientemente de sus condiciones físicas, sensoriales, mentales o cognitivas.

En concordancia con la normativa nacional e internacional, esta política busca garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, promoviendo un espacio accesible, justo y respetuoso para todos.



Objetivo General

Generar lineamientos y estrategias para fomentar una cultura corporativa con enfoque en la Diversidad Funcional y promover entornos laborales inclusivos que garanticen la participación efectiva y el desarrollo profesional de todos nuestros colaboradores y candidatos a algún cargo en Kyocera Chile, en igualdad de condiciones. Esto, en plena concordancia con nuestra filosofía corporativa y valores, así como en cumplimiento de la legislación vigente y los principios de responsabilidad social empresarial.



Objetivos Específicos

- 1** Incorporar al menos un Gestor de Inclusión en el Equipo de Personas y Seguridad, dedicado al desarrollo de iniciativas de inclusión de personas con discapacidad.
- 2** Establecer una estrategia comunicacional interna en materias de diversidad e inclusión, asegurando la utilización de un lenguaje claro y sencillo.
- 3** Sensibilizar de manera transversal a todo el equipo de Kyocera Chile respecto a la inclusión y la convivencia con la diversidad funcional a través de capacitaciones.
- 4** Diseñar y ejecutar un programa de capacitación que contemple la concientización en materias de inclusión de personas con discapacidad transversal, para toda la organización.
- 5** Realizar diagnóstico interno dirigido a los colaboradores de Kyocera que permita identificar la existencia de algún tipo de discapacidad, a través de evaluaciones tanto individuales como grupales, utilizando métodos como entrevistas, encuestas y análisis de datos existentes para obtener una visión completa.
- 6** Realizar las acciones necesarias para identificar las necesidades de las personas con discapacidad en la organización y aplicar los ajustes razonables necesarios que permitan la adecuada participación de trabajadores con discapacidad.
- 7** Asegurar condiciones de accesibilidad física, comunicacional y tecnológica en los espacios y procesos laborales acuerdo al "Diseño Universal".
- 8** Fomentar procesos de selección, reclutamiento, contratación, seguimiento, desarrollo y retención inclusivos y libres de discriminación.
- 9** Promover la contratación de personas con discapacidad, buscando alcanzar o superar la cuota de inclusión laboral.
- 10** Establecer mecanismos inclusivos para el desarrollo de carrera, promoción y evaluación de desempeño de colaboradores con discapacidad.
- 11** Monitorear, evaluar y mejorar continuamente las acciones de inclusión.
- 12** Realizar un seguimiento y monitoreo de las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Compromiso de Kyocera Chile

Kyocera Chile se compromete a construir una organización inclusiva donde se respete la dignidad y derechos de las personas con discapacidad. Este compromiso se expresa mediante:

- + El cumplimiento proactivo de la legislación vigente.
- + La promoción de un entorno laboral accesible, seguro y libre de discriminación.
- + La generación de oportunidades reales de desarrollo y crecimiento para todas las personas.
- + El fortalecimiento de una cultura de respeto, empatía e integración.

Somos una organización comprometida con brindar igualdad de oportunidades a todos sus colaboradores, debido a esto somos conscientes de que la inclusión de personas con discapacidad no solo responde a un deber legal y ético, sino que también nos permitirá:

- + Mejorar del clima laboral y la cohesión de nuestros equipos, al fomentar la empatía y la colaboración.
- + Impulsar la innovación, al diversificar el talento y las distintas perspectivas.
- + Alinear la empresa con estándares de sostenibilidad y responsabilidad social.
- + Cumplir con la normativa y reducir los riesgos legales.
- + Participar o apoyar programas y campañas de inclusión laboral estatales y de ONG's o fundaciones sin fines de lucro.

Acciones

1. Diagnóstico Inicial

- + Realizar diagnóstico interno para identificar a personas con discapacidad en Kyocera.
- + El proceso de diagnóstico puede incluir: encuestas, entrevistas individuales y/o grupales, análisis de datos y/o documentación (informes médicos, informe de desempeño laboral, patrones y tendencias en cuanto tipos de discapacidad, etc.).
- + Evaluar accesibilidad física, comunicacional y digital de las instalaciones y plataformas.
- + Revisar políticas internas para detectar barreras legales, administrativas o culturales.

2. Sensibilización y Capacitación

- + Capacitar a los colaboradores de KDCL en temas relacionados con discapacidad, lenguaje inclusivo, trato adecuado y barreras por sesgos.
- + Realizar talleres con participación de SENADIS, fundaciones, ONG's y/o personas con discapacidad.

3. Ajustes Razonables y Seguimiento Personalizado

- + Evaluar caso a caso y aplicar los ajustes necesarios.
- + Establecer procedimientos claros para solicitar e implementar ajustes razonables.
- + Hacer seguimiento individual a las condiciones laborales de las personas con discapacidad.
- + Crear espacios seguros de diálogo para personas con discapacidad.
- + Documentar y supervisar la efectividad de los ajustes implementados.

4. Adecuaciones Razonables

- + Establecer un procedimiento formal para solicitar adecuaciones.
- + Adaptar espacios físicos de acuerdo con "Diseño Universal" (rampas, espacios comunes y baños accesibles, señalética, horarios flexibles, softwares, etc.).
- + Garantizar accesibilidad digital si es necesario (lectores de pantalla, subtítulos, contrastes).
- + Implementar canales de comunicación inclusivos si es necesario (lengua de señas, braille, lectura fácil).

5. Promoción del Empleo Inclusivo

- + Cumplir con el porcentaje legal de contratación (1%).
- + Revisar perfiles de cargo para incluir criterios de inclusión.
- + Adaptar procesos de selección y evaluación para garantizar igualdad de condiciones.

6. Selección, Reclutamiento y Contratación

- + Diseñar procesos de reclutamiento que eliminen barreras para personas con discapacidad.
- + Utilizar portales que promuevan la inclusión de personas con discapacidad (ej. Bolsa Nacional de Empleo – Inclusión, SENCE, SENADIS, fundaciones como Descúbreme, Teletón, etc.).
- + Capacitar a reclutadores en selección sin sesgos.
- + Permitir múltiples formas de postulación (correo electrónico, formulario web accesible, postulación presencial).
- + Brindar apoyo a postulantes que lo requieran durante las etapas del proceso (por ejemplo, intérprete de lengua de señas, documentos accesibles).
- + Documentar el proceso de evaluación con criterios claros.
- + Realizar entrevistas inclusivas y empáticas.
- + Cumplir con los requisitos de contratación estipulados por Ley 21.015 (registro en la Dirección del Trabajo, acreditación ante SENADIS).
- + Evaluar competencias más que limitaciones físicas o sensoriales.
- + Ofrecer contratos y condiciones laborales justas, con igualdad de beneficios.
- + Implementación de bandas salariales que establezcan remuneraciones basadas en criterios de igualdad: a igual función, responsabilidades y cargo.
- + Transparentar la remuneración ofrecida en los procesos de reclutamiento y selección, considerando que el sueldo de cada puesto de trabajo se encuentra establecido en congruencia con el descriptor de cargo.
- + Redactar contratos que incluyan medidas de apoyo acordadas (ajustes razonables).
- + Asignar una figura de referencia o tutor interno que facilite la integración en el equipo.

7. Vinculación con Redes y Buenas Prácticas

- + Participar en redes de inclusión laboral y social.
- + Participar en instancias de formación, charlas o ferias laborales inclusivas.
- + Facilitar la incorporación de prácticas recomendadas por las entidades asociadas.
- + Compartir aprendizajes y resultados para retroalimentar políticas públicas y sectoriales.

8. Canales de Apoyo y Denuncia

- + Implementación del Canal de Denuncias Laborales a través del link: kdcl.buk.cl/cul_partner_complaint/tickets/new
- + Canalización de denuncias a través de nuestro "Comité de Investigación de Denuncias" KDCL.
- + Gestión, respuesta y seguimiento de denuncias de acuerdo a nuestro "Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo", según lo establecido por la ley N°21.643.

9. Monitoreo y Evaluación de la Política

- + Medir y ajustar periódicamente las acciones de inclusión.
- + Crea e implementar indicadores como número de contrataciones, satisfacción laboral, rotación, etc.
- + Recoger retroalimentación de los beneficiarios a través de encuestas internas con enfoque en diversidad e inclusión.
- + Revisión anual de la política y planes de acción asociado.

10. Cumplimiento Legal y Ético

- + Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.
- + Cumplir con la Ley N°21.015 (al menos 1% de la dotación total en empresas con más de 100 trabajadores).
- + Implementar registros a través de nuestra plataforma de personas BUK y la Dirección del Trabajo, preparación de informes y auditorías internas, creadas por nuestro (a) Gestor de Inclusión en conjunto con el Departamento de Personas y Seguridad, exigidas sobre inclusión laboral cada vez que sea necesario.
- + Asegurar confidencialidad en los procesos relacionados con discapacidad.

II. Vigencia y Revisión

Esta política entra en vigor a partir de su aprobación formal por la Gerencia General y Gerencia de Personas y Seguridad.

Además, será revisada anualmente por el Gestor(a) de Inclusión del Departamento de Personas y Seguridad con acompañamiento y asesoramiento legal externo, para asegurar su cumplimiento normativo.

Alianzas Estratégicas y Apoyo Institucional

Para implementar de forma efectiva esta política de inclusión, Kyocera Chile establecerá colaboraciones con entidades públicas y organizaciones sociales especializadas en discapacidad e inclusión laboral. Estas alianzas permitirán acceder a asesoría técnica, difusión de ofertas laborales, capacitación, acompañamiento y buenas prácticas.

Entidades Públicas

- + SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad): Apoyo en procesos de inclusión, orientación sobre ajustes razonables, registro de trabajadores con discapacidad, y acceso a fondos concursables.
- + SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo): Ofrece programas de capacitación y bonificaciones por contratación de personas con discapacidad. Apoya la intermediación laboral a través de OMIL y la Bolsa Nacional de Empleo-Inclusión.
- + Dirección del Trabajo: Asesora sobre el cumplimiento de la Ley 21.015 y recepción las declaraciones de cumplimiento anual.
- + Municipalidades y Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL): Se coordinará con las OMIL locales para identificar candidatos con discapacidad y recibir orientación territorial sobre necesidades específicas.

Marco Legal y Normativo

Esta política se fundamenta en:

+ Ley N° 21.015

También conocida como la Ley de Inclusión Laboral, tiene como objetivo principal promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado. La ley establece que las empresas y organismos públicos con 100 o más trabajadores deben contratar al menos el 1% de su plantilla con personas con discapacidad en Chile.

+ Ley N° 20.422

Establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad en Chile.

+ Ley 20.820

“Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas Legales que indica”. La norma se dictó en el gobierno de Michelle Bachelet Jeria (2014-2018), y estableció la creación de una institucionalidad con rango de ministerio, dedicada a garantizar los derechos de las mujeres y a promover políticas de equidad de género.

+ Ley 20.348

“Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones”. La norma se dictó en el primer gobierno de Michelle Bachelet Jeria (2006-2010), e introdujo modificaciones legales para resguardar la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, tanto en el sector público como privado.

+ Ley 21.643

“Ley Karin”, establece la obligación de contar con un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, con enfoque inclusivo y medidas específicas. Se incluyen disposiciones para informar, capacitar y resguardar la privacidad en casos de investigaciones por acoso sexual o laboral.

+ Ley 20.609

Esta ley (conocida como Ley Zamudio) tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

+ Ley 21.561

Establece la reducción de la jornada ordinaria laboral de 45 a 40 horas semanales. Esta reducción es gradual, a saber: durante el primer año de vigencia de la ley, se deberá reducir la jornada laboral a un máximo de 44 horas semanales; al tercer año a 42 horas semanales y, dentro del quinto año, a un máximo de 40 horas semanales.

+ **Ley 21.220**

Modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, posibilitando ambas alternativas a los empleadores y trabajadores del sector privado. El decreto supremo N°18 fija las normas de seguridad y salud que deben ser cumplidas en ambas modalidades.

+ **Ley 21.645**

Ley que concilia la vida laboral, familiar y personal. La ley establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo, de modo que las o los trabajadores puedan efectuar todo o parte de su jornada diaria o semanal en esas modalidades en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Quienes pueden acceder serán las o los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida. Debe tratarse de labores de cuidados no remuneradas.

+ **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU)**

Tratado internacional ratificado por Chile que promueve, protege y asegura el goce pleno de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU busca promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad.

+ **OIT Convenio 159**

El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un acuerdo internacional que se enfoca en la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Fue aprobado en 1983 y busca promover la igualdad de oportunidades para estas personas en el mercado laboral y asegurar su integración social y económica.

KYOCERA Document Solutions Chile SpA
Andrés Bello 2299, Oficina 1102, Piso 11,
Providencia, Santiago
Tel: (562) 226701900



kyoceradocumentsolutions.cl