PRO-GG-SGIGC-0005

REGISTRO Y TRATAMIENTO RECLAMOS SITUACIONES DISCRIMINATORIAS

Preparado, modificado o revisado por:	Aprobado 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. 3
4. Responsabilidades. 4
5. Descripción de la Actividad. 4
   5.1 Prevención 4
   5.2 Denuncia Situaciones Discriminatorias. 5
   5.3 Investigación de los Reclamos y/o Denuncias. 6
   5.4 Sanciones 7
   5.5 Registro. 7
6. Registros Asociados 7
7. Anexos 7
8. Control de Modificaciones. 9

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 establecer el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para denunciar, investigar y sancionar conductas de discriminación que puedan presentarse en el contexto laboral.

En su alcance aplica a todas las personas que se desempeñen en Codelco División Radomiro Tomic, con contrato indefinido, a plazo fijo y por obra o servicios. Aplica también en casos en que en el acto denunciado, intervenga o esté involucrado personal de la División por una parte y personal de empresas colaboradoras por otra parte (denunciante y denunciado).

2. Referencias.

- Ley 20.348, resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.
- Ley 20.609, establece medidas contra la discriminación.
- Norma Chilena 3262 – Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Ley 20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley 20.607, modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Política de Diversidad de Género y Conciliación.
- Procedimiento de una Denuncia en Codelco.
- Reglamento de Orden, higiene y seguridad, Codelco Chile, División Radomiro Tomic.

3. Definiciones.

Igualdad de Género: Hombre y mujeres somos iguales en derechos y obligaciones

Actos de discriminación: distinciones, exclusiones o preferencias 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 u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la **igualdad de oportunidades** o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier

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.

medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto. (Código del Trabajo, artículo 2, inciso 4,5 y 6)

Acoso Sexual: acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amanecen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. (Código del Trabajo, artículo 2, inciso 2)

Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Código del Trabajo, artículo 2, inciso 2)

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

4. Responsabilidades.

Las responsabilidades específicas son las que se señalan en la descripción de las actividades detalladas en el capítulo 5 siguiente.

5. Descripción de la Actividad.

División Radomiro Tomic procurará ambientes laborales heterogéneos y mixtos, con igualdad de oportunidades que aseguren la eliminación o reducción de cualquier diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos. Del mismo modo, inhibiremos desigualdades, discriminaciones y desventajas que limiten el pleno ejercicio de derechos por parte de las mujeres y hombres de la organización, siguiendo nuestro marco normativo y la mejora continua en un estricto cumplimiento de los requisitos legales vigentes.

En este contexto, ante una eventual ocurrencia de alguna situación discriminatoria contra una persona que trabaje en División Radomiro Tomic, se dispondrá de la infraestructura, sistemas y medios necesarios, para investigar y proceder con las medidas que sean pertinentes asumir. Para ello, se deben seguir los siguientes pasos, según corresponda:

5.1 Prevención

Se realizarán acciones de difusión y sensibilización que permitan a los/las trabajadores/as de División Radomiro Tomic, conocer tanto sus derechos, como las obligaciones frente a la discriminación y la ocurrencia de situaciones de discriminación en el ámbito laboral.

Para cumplir con este propósito se realizarán charlas de sensibilización con foco en la prevención de las conductas de discriminación, complementadas con acciones de difusión que permitan dar a conocer a la organización los diversos mecanismos internos existentes para el tratamiento de situaciones de naturaleza discriminatoria.

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.

División Radomiro Tomic, a través de la Gerencia de Recursos Humanos será responsable de la implementación de las acciones de prevención anteriormente señaladas.

5.2 Denuncia Situaciones Discriminatorias

Todo/a trabajador/a de Codelco División Radomiro Tomic que sufra o conozca de hechos constitutivos de situaciones discriminatorias tiene derecho a denunciarlos, entre otros, a través de alguno de los siguientes canales:

- **Presencial:** Por escrito en documento físico, al Supervisor/a de la Dirección de Relaciones Laborales y Administración de Personas.
- **Notificación al Superior Jerárquico:** A través de la Jefatura directa, quien facilita la derivación para realizar la denuncia a DRLAP, para conocimiento y análisis respectivo.
- **Telefónica y Electrónica:** A través de la Línea de Denuncia, Ethicspoint, al que toda persona puede acceder desde su teléfono llamando al siguiente número: 123 0 0205771 y también es factible realizar la denuncia ingresando al siguiente Link (en donde encontrará el procedimiento correspondiente):

  https://www.codelco.com/prontus_codelco/site/edic/base/port/canales_denuncia.html

Realizada la denuncia por cualquiera de estas vías, se deja constancia de ello en el "**REG-GG-SGIGC-0005 Denuncia Investigación Laboral",** el cual contempla al menos los siguientes antecedentes:

- N° SAP o Rut de el/la denunciante y/o víctima, cargo que ocupa.
- Nombre y cargo de el/la denunciado/a.
- Descripción detallada de los hechos cuya investigación se solicita
- Fecha y firma de presentación de la denuncia

Los antecedentes indicados serán considerados elementos suficientes para establecer admisibilidad de la investigación, entendiéndose admisible que la denuncia contiene elementos básicos para identificar a las partes involucradas, los hechos presuntos de situaciones discriminatorias y las formalidades de la denuncia, tales como la firma y cualquier otro elemento exigido como obligatorio en el formulario de denuncia.

La denuncia podrá expresar la solicitud por parte del/la denunciante de la necesidad de mantener reserva de la identidad de su parte o los hechos que integran la denuncia y podrá omitirse la identificación de el/la denunciante cuando existan circunstancias graves que así lo justifiquen, debiendo expresarse en la denuncia tales motivos y cómo podría verse afectada la situación laboral de el/la denunciante.

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.

5.3 Investigación de los Reclamos y/o Denuncias.

Considerando que los reclamos alusivos a prácticas discriminatorias son confidenciales se opta por seguir la metodología de investigación que se presenta a continuación.

Cuando la denuncia o reclamo sea presentado a la Dirección de Relaciones Laborales y Administración de Personas de División Radomiro Tomic, ésta, a través del Director/a de Relaciones Laborales y Administración de Personas o la persona designada por el/la Gerente de Recursos Humanos para ello, que posea experiencia en relación a los temas denunciados determinará si los hechos relatados constituyen alguna de las siguientes categorías:

- Acoso Laboral.
- Acoso Sexual.
- Remuneraciones/Compensaciones.
- Acceso a oportunidades laborales.
- Acceso a capacitación.
- Otros.

En caso que los hechos contenidos en el reclamo o denuncia hicieran referencia a situaciones de acoso, se aplicará el procedimiento consignado en el documento: PRO-GG-SGIGC-0002 Detección y Prevención Acoso Laboral y Acoso Sexual. Cuando esta denuncia refiera a situaciones relativas a igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, se aplicará lo establecido en el procedimiento PRO-GG- SGIGC-0010 Remuneraciones Personal DRT.

Cuando los hechos denunciados refieran a otro tipo de situaciones de discriminación laboral, la Dirección de Relaciones Laborales y Administración de Personas de División Radomiro Tomic, a través del equipo correspondiente realizará una investigación laboral interna.

Esta investigación deberá constar por escrito, dejando constancia de todas las acciones realizadas, declaraciones efectuadas por quienes se encuentren involucrados en la investigación (Anexo 1. Declaración Investigación Laboral) y de las pruebas presentadas. Se mantendrá estricta reserva de la investigación y se garantizará que ambas partes sean oídas.

Cerrada la investigación se emitirá un informe en el medio formal que se estime pertinente (correo electrónico, informe escrito, u otros), el cual contendrá los respaldos, conclusiones y medidas que procedan.

Este informe debe ser entregado a el/la Gerente de Recursos Humanos luego de concluido el proceso de investigación, siendo éste/a o la persona quién éste/a designe, el/la encargado/a de informar individualmente a las partes, las conclusiones y cierre de la denuncia.

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.

El informe de cierre del proceso, se mantendrá en custodia de la Dirección de Relaciones Laborales y Administración de Personas, representado por el/la Director(a) de Relaciones Laborales y Administración de Personas o la persona que éste designe, por al menos el período de vigencia contractual de las partes involucradas.

5.4 Sanciones

Atendida la gravedad de los hechos constatados en la investigación realizada, se podrán considerar la aplicación de las medidas y sanciones consideradas en el Título XXVI referido a las Sanciones por Infracciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente a la fecha de cierre de la investigación o de aquellas contempladas en la legislación laboral aplicable.

5.5 Registro

Toda la documentación recopilada, registros escritos e informes emanados de la aplicación de este procedimiento, serán custodiados por la Dirección de Relaciones Laborales y Administración de Personas por al menos el período de vigencia contractual de las partes involucradas. En el caso de los registros asociados al SGIGC, se aplicará lo descrito en el documento "PRO-GG-SGC-0006 Web del SIGED", que señala que el control documental se realizará a través de la misma web del SIGED, o por los sistemas reconocidos por el SGC e indicados en el procedimiento "PRO-GG-SGC-0002 Ciclo de Vida de Documentos".

6. Registros Asociados

- REG-GG-SGIGC-0005. Denuncia de Investigaciones Laborales.

7. Anexos

- ANEXO 1 Declaración Investigación Laboral.

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.

Anexo 1 Declaración Investigación Laboral.

FECHA

DECLARACIÓN INVESTIGACION LABORAL

01.-IDENTIFICACION

Nombre	
RUT / SAP	
Cargo	
Gerencia	

02.-DESCRIPCION DE LOS HECHOS (*Debe indicar CUANDO, QUIEN, QUE, CÓMO, POR QUE E INDICAR POSIBLES EVIDENCIA / TESTIGOS***)**

Nombre / Firma

Persona que declara

Nombre / Firma

Representante Gerencia RRHH

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.

8. Control de Modificaciones.

Punto Modif.	Descripción de la Modificación	Versión	Fecha Doc. Modificado
Varios	Se modifica formato del documento. Se modifica redacción del alcance para mayor precisión. Se elimina definición de relación de hechos para que sea concordante con la actualización del punto 5.2. Actualización del punto 5.2. en cuanto a las formas de denuncia Actualización del punto 5.3 en relación a la forma de realizar la investigación. Actualización en el punto 5.4 del título del Reglamento Interno. Actualización en el punto 6 de la denominación del REG-GG-SGIGC-0005. Incorporación en el punto 7 del "Anexo 1 Declaración Investigación Laboral".	De versión 3.0 a versión 4.0	Julio 2019
Varios	Carátula - Se actualiza fecha de aprobación, versión, nombres y cargos y se incorpora pie de página. Incorporación de Referencias Normativas Actualización de definiciones de acuerdo a normativa legal	De versión 2.0 a versión 3.0	Junio 2019
Portada	Carátula - Se incluye fecha de aprobación, se retiran comentarios y se modifica comentarios al pie de página.	De versión 1.0 a versión 2.0	Septiembre 2016

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.

Varios	Creación – El presente documento constituye la versión 1 del Registro y Tratamiento Reclamos Situaciones Discriminatorias.	Versión 1.0	Agosto 2016

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.