

# Protocolo de actuación contra el acoso sexual laboral y la discriminación arbitraria



**ÍNDICE**

<b>1</b>	Introducción	3
<b>2</b>	Principios orientadores	4
<b>3</b>	Conceptos fundamentales	5
<b>4</b>	Preguntas sobre la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual laboral y la discriminación arbitraria	7
<b>4.1</b>	¿Cómo y donde denunciar?	7
<b>4.2</b>	¿Quién realiza la investigación?	7
<b>4.3</b>	¿Cuáles son los plazos de la investigación?	7
<b>4.4</b>	¿Existen medidas de precaución/protección mientras se investiga?	8
<b>4.5</b>	¿Cuáles son las etapas de la investigación?	8
<b>5</b>	¿Cuáles son las sanciones?	10



## 1 — Introducción

El Protocolo de Actuación sobre Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria dispone de la información necesaria para el abordaje de estas conductas en el contexto laboral, de manera clara y detallada, dando cuenta del compromiso del Centro Cultural Gabriela Mistral con la prevención y sanción del acoso sexual laboral y la discriminación arbitraria.

La elaboración del documento se sustentó en la normativa institucional de la Corporación, en este caso el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, así como también en la normativa chilena que sirve como marco legal del abordaje de estas conductas, entre las que se encuentra, la Constitución Política, el Código del trabajo, la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual y la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación.

El objetivo del Protocolo es definir, de manera detallada y clara, cómo proceder en la denuncia, investigación y sanción de conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria, cometidas por trabajadores(as) de la Corporación, independiente del tipo de contrato. Con el fin de simplificar el reconocimiento de estas conductas y su proceso de denuncia.

En el documento se establecen los principios por los cuales se guía el actuar de la organización en relación a estas conductas. Se señalan las definiciones principales asociadas al acoso sexual laboral y la discriminación arbitraria, para la comprensión de las características de estas conductas violentas, las que atentan contra el clima de tolerancia, respeto y equidad de género que debe prevalecer en la Corporación. Asimismo, se detalla a través de preguntas los procedimientos para: denunciar, plazos, medidas de protección y sanciones, entre otras.

## 2 — Principios orientadores



Los principios orientadores de este protocolo dan cuenta de las orientaciones que orientan la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual laboral y la discriminación arbitraria en el Centro Cultural Gabriela Mistral.

- **Confidencialidad:** todas las personas involucradas en el proceso de denuncia e investigación tendrán la obligación de guardar estricta reserva, es decir, quienes reciben la denuncia e investigan y también las partes involucradas, denunciante(s) y la(s) persona(s) denunciadas.
- **Debido proceso:** Tanto las persona(s) afectada(s) e involucradas, denunciante como denunciada/o, tienen derecho a ser escuchadas, con las debidas garantías y dentro del plazo estipulado en el Reglamento Interno.
- **Respeto de la diversidad:** Se reconoce y valora a las personas con la multiplicidad de manifestaciones (cultural, social, étnica, sexual, de género, discapacidad, entre otros), como un atributo que enriquece el desarrollo y aprendizaje, favoreciendo un clima de convivencia basado en el respeto.
- **Equidad de género:** En virtud de este principio se busca corregir las desventajas y remover las asimetrías originadas en el valor otorgado a las diferencias de sexo/género, que producen efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, entre las personas que son parte de una organización.
- **No revictimización:** Se garantiza una adecuada acogida a quienes hayan vivenciado situaciones de violencia y/o discriminación, mediante personal capacitado para ello, buscando evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos e impedir la indagación poco apropiada, pública y/o difusión de la identidad de la(s) persona(s) que denuncian, víctimas o datos que permitan identificarla/s.
- **Presunción de inocencia:** Toda persona inculpada de alguna de las conductas de acoso, violencia de género y/o discriminación tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca su culpabilidad.

### 3 — Conceptos fundamentales

Los conceptos que se entregan a continuación, son aquellos que permiten comprender las definiciones y características de los fenómenos que se abordan en este Protocolo de actuación.

- **Violencia de género:** Se entiende como “toda acción o conducta que implique abuso, desmedro, menoscabo y/o perjuicio en contra de una persona, en base al género, y que ocurre en referencia al ámbito laboral” (Undurraga y López, 2020:03).

La violencia de género en el trabajo es propiciada en el marco de relaciones laborales con un pronunciado desbalance de poder entre ejecutivos y trabajadores, con estilos de liderazgo y supervisión autoritarios, donde las mujeres tienden a ingresar a ocupaciones con menor salario y enfrentar mayores dificultades para acceder a posiciones de poder. Esto implica que la violencia de género en el trabajo emerge en determinados contextos organizacionales que lo (re)producen (Artigas, 2007; Calvin Pérez et al., 2013).

- **Acoso sexual:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que amenaza, perjudica o incide en sus oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral, la afecta a nivel psicológico, emocional y/o físico, y/o crea un ambiente laboral hostil o amenazante.

La ley N°20.005 plantea que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal:

- Requerimientos de carácter sexual en el ambiente laboral.
- Sin consentimiento de la persona afectada.
- Requerimientos que amenazan o perjudican la situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- No se requiere reiteración de la conducta.

#### CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

- **Direccionalidad:** Las conductas de acoso sexual pueden presentarse tanto entre superior y subordinado (y viceversa), como entre pares
- **Manifestaciones:** Se manifiesta por diversas vías, entre ellas, el correo electrónico, cartas, mensajes, llamados telefónicos, regalos, tarjetas, y otras manifestaciones que impliquen presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos, u otras conductas de naturaleza similar no consentidas por quién las recibe.
- **Tipos de conductas:** Constituye acoso sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o lascivos que resulten insoportables, hostiles, vejatorios y humillantes, acercamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la persona afectada. El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas también es constitutivo de acoso sexual.



→ **Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde 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 y la identidad de género
- el estado civil
- la edad
- la filiación
- la apariencia personal
- la enfermedad o discapacidad

#### **CARACTERÍSTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

- Acciones que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.
  - Efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
- **Denunciante:** Persona que interpone una denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, y/o discriminación arbitraria en contra de la persona afectada.
- **Afectada/o:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.
- **Investigador/a neutral:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función; se denominará fiscal o investigador/a según el tipo de procedimiento que se trate.

## 4— Preguntas sobre la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual laboral y la discriminación arbitraria

### 4.1 ¿CÓMO Y DÓNDE DENUNCIAR?

Las opciones para realizar una denuncia por acoso sexual laboral y/o discriminación arbitraria puede ser denunciada en la Corporación o la Inspección del trabajo, dependiendo de lo que estime conveniente el/la denunciante:

**FIGURA N°1. OPCIONES PARA DENUNCIAR.**



Fuente: Elaboración propia en base al Reglamento Interno GAM.

La denuncia debe ser presentada por escrito, solo a una de estas personas, con el fin de resguardar la confidencialidad del caso. En esta se deberá señalar los nombres, apellidos y la cédula de identidad de quién denuncia y las personas afectadas, el cargo que ocupa en la Corporación y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del/la presunto/a acosador/a y finalmente la fecha y firma del/la denunciante.

El trabajador/a podrá realizar su denuncia ante la Inspección del Trabajo cuando considere que la institución no ofrece las condiciones

En aquellos casos que los(las) trabajadores(as) dependan de una empresa externa, se realizarán las gestiones administrativas pertinentes para abordar la situación, dado que no se puede llevar una investigación debido al tipo de contrato.

### 4.2 ¿QUIÉN REALIZA LA INVESTIGACIÓN?

La denuncia deberá ser investigada por un/a funcionario/a designado/a para estos efectos, quien será imparcial y capacitado/a para conocer de estas materias.

### 4.3 ¿CUÁLES SON LOS PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN?

A continuación se entregan los plazos de manera resumida, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de la Corporación:

**TABLA N°1. PLAZOS DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.**

Procedimiento	Plazo
1. Investigador inicia la investigación	2 días hábiles
2. Investigación	30 días hábiles
3. Remitir informe a la Inspección del Trabajo	5 días hábiles
4. Observaciones de la Inspección del Trabajo al informe	Indeterminado
5. Comunicación a las partes de estas observaciones	3 días hábiles
6. Aplicación de sanciones	15 días hábiles (máximo)
7. Duración total del proceso	52 días hábiles

Fuente: Elaboración propia en base al Reglamento Interno del Centro Cultural Gabriela Mistral.

**4.4 ¿EXISTEN MEDIDAS DE PRECAUCIÓN/PROTECCIÓN MIENTRAS SE INVESTIGA?**

Si, el/la investigador/a conforme a los antecedentes iniciales que tenga y/o a la solicitud expresa por parte del/la denunciante, podrá requerir a la Jefatura de Gestión de Personas, disponer de algunas medidas precautorias, tales como:

- la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso,
- la redistribución del tiempo de jornada
- la suspensión del/la funcionario/a con goce de remuneración
- la redestinación de una de los partes

Lo anterior, considerando la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

**4.5 ¿CUÁLES SON LAS ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN?**

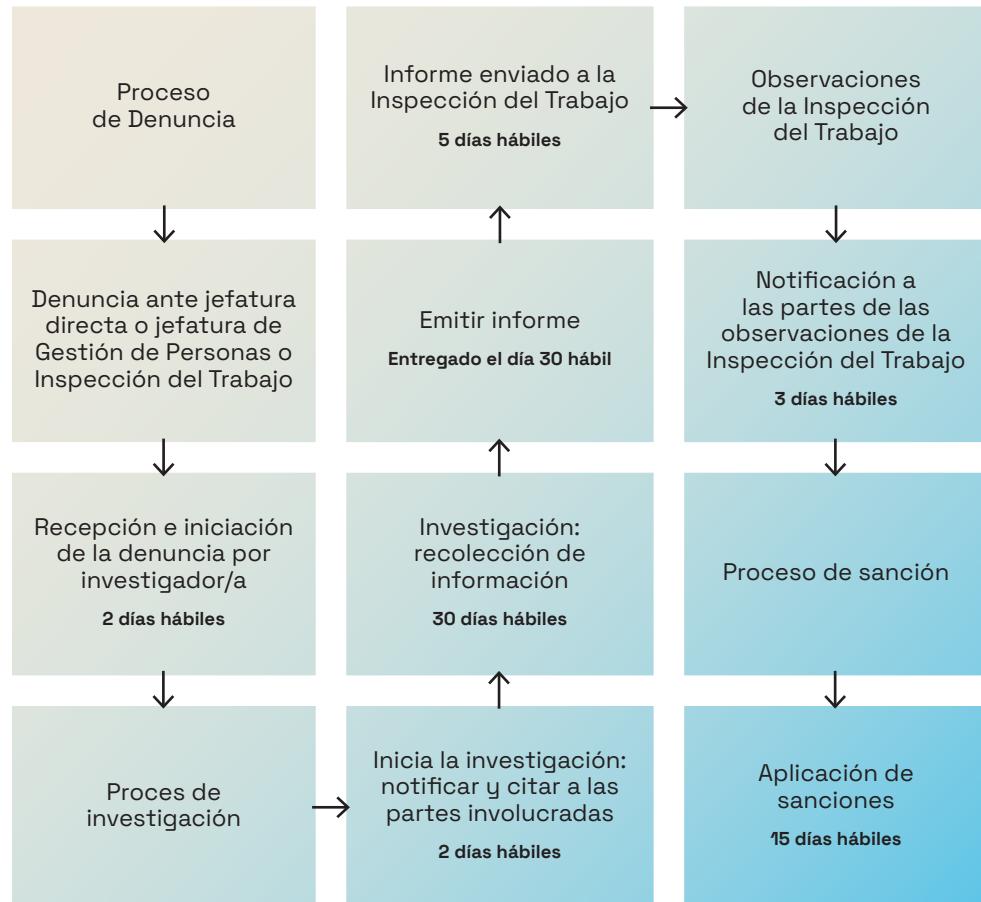
- [1] Recepción de la denuncia: ante jefatura directa, jefatura de gestión de personas o en la Inspección del trabajo.
- [2] Recibida la denuncia por el/la investigador/a se inicia el proceso dentro de 2 días hábiles, luego de haber recepcionado la denuncia. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal del inicio del procedimiento de investigación por acoso sexual y/o discriminación arbitraria y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- [3] Dentro de los 30 días hábiles para la investigación: se recolecta la información sobre los hechos y entrevista a las partes involucradas y a los testigos, en caso de existir.
- [4] Todo el proceso de investigación se consignará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el/la investigador/a, de las declaraciones efectuadas por las personas involucradas, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar, en caso de contar con ellas. En caso de no tener pruebas físicas, correos, mensajes u otros, el peritaje de un profesional de la salud mental podría sustentar la misma.
- [5] Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.
- [6] Una vez que el/la investigador/a haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual y/o discriminación arbitraria.

**GAM**



- [7] El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el/la investigador/a y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
- [8] El informe con las conclusiones a las que llegue el/la investigador/a, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Jefatura de Gestión de Personas de la Corporación, a más tardar el día 30, contados desde el inicio de la investigación. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y/o discriminación arbitraria.
- [9] El informe será remitido a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes de confeccionado el informe.
- [10] Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Jefatura de Gestión de Personas de la Corporación y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al tercer día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador.
- [11] Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

**FIGURA N°2. RESUMEN DE LAS ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN**



Fuente: Elaboración propia en base al Reglamento Interno GAM.



## 5 — ¿Cuáles son las sanciones?

- Amonestación verbal o escrita al trabajador o trabajadora acosadora.
- Descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora acosadora.
- Término del contrato de trabajo por conductas de acoso sexual.

En el caso de las personas que, sin tener la calidad de trabajadores/as de la Corporación, sino que sus servicios dependan de empresas externas, se les podrán aplicar las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Corporación. Estas sanciones podrían ser el término anticipado o el requerimiento de retirar al personal subcontratado de faenas o servicios, según sea cada caso.

En consideración de lo anterior, se buscará propender a la incorporación de cláusulas de término anticipado o no renovación de los convenios para este tipo de contrataciones o regímenes de prestación de servicios, ante la ejecución de conductas cubiertas en este Protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de las personas que trabajan en la Corporación