

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Fundación Nacional de Orquestas Juveniles e Infantiles de Chile, en adelante indistintamente FOJI y/o la Fundación, es una institución sin fines de lucro que desde su creación en el año 2001, ha generado espacios y oportunidades de crecimiento integral mediante la música y la conformación de orquestas para niños y jóvenes de todo el país. Su misión es elevar el desarrollo social, cultural y educacional del país brindando oportunidades para que niños y jóvenes de todo Chile mejoren su calidad de vida.

En este marco, FOJI se ha preocupado permanentemente por optimizar la calidad de vida de sus trabajadores. Debido a ello, se ha elaborado el presente Protocolo de Detección y Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual, el que está dirigido a todo el personal que trabaja en FOJI, independientemente de su vínculo jurídico o jerarquía dentro de la institución.

Este protocolo tiene como objetivo establecer las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, detectar, denunciar, investigar y sancionar conductas, tanto de acoso laboral como de acoso sexual o violencia en el trabajo.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

1. Velar para que exista en la Fundación un ambiente exento de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
2. Establecer un procedimiento ante un posible incidente de acoso y/o violencia en el trabajo.
3. Dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
4. Regular la forma de denunciar las conductas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, así como la investigación y sanción.

5. FOJI tiene por objetivo garantizar a los trabajadores y trabajadoras el desempeño de sus funciones en un ambiente laboral digno y de respeto mutuo, rechazando cualquier acto que atente contra la dignidad, la calidad de vida y la seguridad de sus trabajadoras, trabajadores y personal en general.

De acuerdo con el presente protocolo y con el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, se encuentra estrictamente prohibido a todo trabajador de FOJI, ejercer cualquier acto o conducta que implique acoso sexual, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, acoso laboral, incluidas las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza contra otros trabajadores de la institución o asociados a ésta, cualquiera sea su rango o condición.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el contenido expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

Confidencialidad: Se entiende como un aspecto del debido proceso de denuncia, investigación y sanción la cual tanto el/la denunciante, el/la investigadora y FOJI, o cualquier persona que tenga relación con el proceso deben comportarse con prudencia, discreción y reserva de los hechos denunciados, manteniendo reserva de los antecedentes.

Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equitativo en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

Responsabilidad: La denuncia debe ser veraz y realizada de manera formal. En el evento de una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente inexistentes, él o la denunciante podrá ser objeto de una medida disciplinaria.

Debido Proceso: En todo proceso de investigación por maltrato, acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios de debido proceso, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, conocimiento previo de las sanciones aplicables, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.

MARCO CONCEPTUAL

Se definen las conductas consecutivas de acoso laboral y sexual de acuerdo a los siguientes términos:

Acoso Sexual: Requerimientos indebidos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. de acuerdo con el artículo 2º, inciso 2º del Código del Trabajo.

Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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, según la definición establecida en el artículo 2º, inciso 2º del Código del Trabajo.

Violencia en el Trabajo: Conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Denunciante: Todo aquel que interpone una denuncia mediante presentación formal verbal o escrita, en donde informa a FOJI de los hechos y actos que a su juicio son constitutivos de acoso laboral y/o sexual.

Denunciado/a: Persona a la que se le atribuyen conductas calificadas como acoso laboral y/o sexual.

Víctima: Aquella persona que es objeto de los actos o conductas que podrían constituir acoso laboral y/o acoso sexual.

Investigador/a: Persona designada especialmente para llevar a cabo la investigación por posibles conductas de acoso laboral y/o acoso sexual.

PROCESO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Proceso de denuncia. Todo Trabajador/a de FOJI que sufra o conozca de hechos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo tiene derecho a denunciarlos, por escrito o verbalmente, al Director Ejecutivo, al Jefe de Recursos Humanos de FOJI, o a la Inspección del Trabajo competente. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un

acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Si la denuncia se efectúa por escrito, se entregará el formulario de denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo el que se podrá usar voluntariamente para estos casos. La denuncia deberá señalar preferentemente los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en FOJI y su dependencia jerárquica. Deberá indicar una relación pormenorizada de los hechos, con la mayor precisión posible, indicando fecha y hora de ocurrencia de los mismos, nombre del presunto acosador o victimario, si existen testigos y su individualización. Finalmente deberá escribir la fecha en que se realiza la denuncia y firma del denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello 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 considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y 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.

Recibida la denuncia, el empleador adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello se considerará 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 considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y/o 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, entre otras.

Luego de recibida la denuncia, se dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva.

Toda denuncia realizada en los términos señalados, deberá ser investigada por la Fundación en un plazo máximo de 30 días, designando preferentemente para estos efectos a un trabajador/a o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Las investigaciones a las a que se hace referencia deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B del Código del Trabajo.

Los/las trabajadores/as serán responsables del adecuado uso de la denuncia por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, procurando atender a la gravedad de los actos y a las circunstancias que rodean a quienes resulten involucrados, de manera de evitar ocasionar perjuicios injustificados a trabajadores/as que pudiesen ser objeto de denuncias infundadas o fraudulentas. Se podrán adoptar sanciones en el caso de denuncias totalmente inconsistentes o realizadas con un fin distinto al establecido en la ley.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

FOJI se compromete a velar por un mejoramiento continuo de sus procesos para evitar los riesgos y las conductas señaladas en los artículos anteriores.

Se capacitará e informará adecuadamente a los trabajadores sobre las medidas adoptadas para prevenir e investigar esta clase hechos, con inclusión de los

derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

FOJI resguarda la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.


SANCIONES DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Atendida la gravedad de los hechos y según las conclusiones de la investigación, las medidas y sanciones aplicables pueden ser desde amonestación hasta el término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letras b) o f), del Código del Trabajo.

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Folio N°:			
Nombre Denunciante:			
Nombre persona denunciada:			
Relación entre denunciante y denunciado/a (pares, superior, subalterno, otro)			
Tipo de denuncia:	Acoso Laboral:		Acoso Sexual: Violencia en el Trabajo:
Nombre Testigo/s:			

Relato de los hechos:



Firma Denunciante:

Fecha: