

# PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

FUNDACIÓN NACIONAL DE ORQUESTAS  
JUVENILES E INFANTILES DE CHILE

## 1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Nacional de Orquestas Juveniles e Infantiles también conocida como FOJI, es creada con el fin de promover y estimular la creación y actividad de las orquestas juveniles e infantiles en todo el país.

En este marco, la Fundación Nacional de Orquestas Juveniles e Infantiles de Chile 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 del acoso laboral y acoso sexual, que está dirigido a todo el personal de FOJI, independientemente de la calidad jurídica o jerarquía de ésta.

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.

## 2. OBJETIVOS FUNDAMENTALES

1. Velar para que exista en la Fundación un ambiente exento de acoso laboral y acoso sexual.
2. Establecer un procedimiento que regule ante un posible caso de acoso.
3. La Fundación tiene la finalidad de garantizar a los trabajadores y trabajadoras el desempeño de sus funciones en un ambiente laboral digno y de respeto mutuo.
4. La Institución rechaza cualquier tipo de violencia que atente contra la dignidad, la calidad de vida y seguridad de sus trabajadores y trabajadoras.

Para la Fundación queda establecido en este protocolo, como también en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, la prohibición estricta a todo trabajador de la Fundación, a ejercer cualquier actividad o conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, o mobbing, incluidas las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza a otros trabajadores de la institución o asociados a ésta, cualquiera sea el rango es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Fundación.

## 3. DEFINICIONES

- ✓ Acoso Sexual: Acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Código del trabajo Art. 2, inciso 2.
- ✓ 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. Código del trabajo Art. 2, inciso 2.
- ✓ Denunciante: Todo aquel que interpone una denuncia mediante presentación escrita, en donde informa a la Fundación los hechos y actos 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 de acoso laboral y/o acoso sexual.
- ✓ Investigador/a: Persona designada especialmente para dirigir y llevar a cabo la investigación por conductas de acoso laboral o acoso sexual ocurridas en la Fundación.
- ✓ Confidencialidad: Se entiende como un aspecto del debido proceso de denuncia, investigación y sanción la cual tanto el/la denunciante, el/la investigadora y la fundación, o cualquier persona que tenga relación con el proceso, deben suscribir con una conducta de prudencia, discreción y reserva de los hechos denunciados, manteniendo reserva de los antecedentes.

#### 4. PROCESO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Todo Trabajador/a de la Fundación que sufra o conozca de hechos ilícitos como el acoso laboral o acoso sexual por la ley o por lo establecido al reglamento interno, tiene derecho a denunciarlos por escrito, a la Dirección y/o administración superior, departamento de Recursos Humanos de la Fundación, o a la Inspección del Trabajo competente.

Toda denuncia realizada en los términos señalados, deberá ser investigada por la Fundación en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La dirección de la Fundación derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de esta, provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Fundación no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

La denuncia escrita dirigida a la Dirección deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Fundación y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual o acoso laboral y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección, 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, o la destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Una vez que el investigador 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 laboral o acoso sexual.

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 investigador, las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Los/las trabajadores/as serán responsables del adecuado uso de la denuncia por acoso laboral o sexual, 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.

## 5. SANCIONES DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, derivación a un tribunal de Justicia por vulneración de derechos, o atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No. 1, letra b del Código del Trabajo, es decir terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

El informe y las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección de la Fundación a más tardar el décimo quinto día contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día siguiente al término de la investigación.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar hasta el día 25 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso laboral o acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Las observaciones realizadas por la Inspección de Trabajo serán apreciadas por la Dirección de la Fundación y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al día hábil siguiente de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.