

Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual

Vigente desde el 27 de septiembre de 2018

La Fundación Ciudadanía Inteligente (FCI) manifiesta su compromiso por alcanzar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas, y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Este protocolo prevé dos dimensiones fundamentales respecto del acoso sexual: primero, la prevención, y segundo, la actuación frente a situaciones de acoso.

Objetivos

Los objetivos de este protocolo son:

1. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
2. Disponer de un procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde todas las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas implicadas.

Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en FCI. Esto incluye las personas que desempeñan labores profesionales contratadas de forma indefinida, las personas trabajando como apoyo profesional contratadas en otra modalidad, las personas realizando prácticas, pasantías, voluntariados, así como las personas realizando cualquier otra actividad que implique desempeñar labores (remuneradas o no) en y para FCI.

Si bien este protocolo incluye sólo acoso sexual, es importante notar que ante una acusación más grave, como abuso sexual, se podrá hacer uso de este, sin perjuicio de elevar la denuncia a la institución que corresponda y seguir los pasos que el ordenamiento jurídico correspondiente disponga.

Acoso sexual

La ley chilena (Ley N° 20.005, promulgada el 8 de marzo de 2005) tipifica y sanciona el acoso sexual en contextos laborales.

Se produce un acoso sexual¹ cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada. Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, entre otros.

Principios y garantías

Cualquier proceso de intervención en estos casos debe garantizar:

1. **Respeto y protección:** Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
2. **Confidencialidad:** La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial, y los datos se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
3. **Derecho a la información:** Todas las personas implicadas tienen derecho a información sobre sus derechos dentro del procedimiento y estado de desarrollo del mismo, así como del resultado de cada una de las fases de éste.
4. **Diligencia y celeridad:** El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
5. **Trato justo:** Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
6. **Protección ante posibles represalias:** Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso. Además, en los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
7. **Colaboración:** Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
8. **Medidas cautelares:** La Dirección adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, tales como:
 - a. Redistribución del tiempo de jornada;
 - b. Trabajo remoto;
 - c. Permiso retribuido.

Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada, y han de ser aceptadas por ella.

¹ Definición obtenida de la [Dirección del Trabajo](#) (Chile).

Medidas preventivas

Las acciones de prevención que dispondrá la Fundación son:

1. Oportuna difusión del contenido del protocolo entre quienes trabajan en la organización, independientemente de la duración de su labor en ella.
2. Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
3. Hacer seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
4. Implantar medidas y/o planes de igualdad².

Además, se toman medidas preventivas para las actividades que realiza la Fundación que pueden suponer un riesgo para los participantes:

Actividad	Acciones preventivas
Escuela de Incidencia, Abre alcaldías y espacios de formación	Quienes participen de la Escuela de Incidencia deberán leer el Código de Conducta FCI y este protocolo, y firmar su compromiso con ambos documentos. Cuando sea posible, entregaremos alojamiento en habitación individual salvo que los interesados soliciten lo contrario.
Desarrollo de plataformas, facilitación de espacios y cualquier otra instancia donde FCI participe entregando un producto o servicio	Firma o equivalente del compromiso de las personas participantes con nuestro Código de Conducta de FCI .
Otras instancias (personas que trabajan en FCI, actividades y eventos relacionados con los proyectos, etc.)	Firma o equivalente del compromiso de las personas participantes con nuestro Código de Conducta de FCI .

¿A quién comunicar una situación de acoso sexual?

En el caso de darse una situación de acoso, o sospecha de este, entre personas de FCI, la comunicación de esta puede ser realizada por la persona afectada, o cualquier persona que advierta una conducta de este tipo. Esta denuncia debe hacerse a alguna persona miembro del Comité de Acompañamiento mediante algún medio escrito o a través de una conversación (considerar que para formalizar una denuncia será necesaria la versión escrita).

Si una persona que trabaje en FCI es denunciada por acoso sexual en una instancia diferente a alguna relacionada a su trabajo en la Fundación, y por una

² Revisar nuestro [Manifiesto y Protocolo para Promover la Igualdad de Género](#).

persona externa, deberá comunicarlo de igual forma al Comité de Acompañamiento. En caso de tratarse de una persona realizando una práctica, pasantía, o voluntariado, deberá notificarlo a la persona supervisora de su trabajo en la Fundación, quien deberá notificarlo al Comité a la brevedad.

Comité de Acompañamiento: Conformado por las personas que recibirán la denuncia de acoso sexual, y que deberán acompañar a la persona afectada durante todo el proceso en caso de ser parte de la Fundación. Actualmente³ está constituido por:

1. Maria Luiza Freire (mfreire@ciudadaniai.org)
2. Vanessa González (vgonzalez@ciudadaniai.org)

Procedimiento ante una denuncia interna

Fase 1: Asesoramiento

Esta fase, que tiene una duración máxima de cinco días hábiles, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de asesoramiento.

La/las persona/as del Comité de Acompañamiento que sea/n informada/s de alguna situación tendrán la responsabilidad de informar y asesorar a la persona afectada y acompañarla en todo el proceso.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar una denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia, y el Comité de Acompañamiento, a partir de la información recibida, considere que existe evidencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la Dirección, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la Fundación adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y el Comité de Acompañamiento, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y se podrá: i) tomar medidas para sensibilizar y/o formar respecto de las conductas que comporten acoso, ii) realizar una reflexión en torno a la necesidad de revisar las conductas que son abordadas en este protocolo, o iii) no llevar a cabo ninguna otra acción.

El Comité de Acompañamiento es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, y debe garantizar la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

³ Última actualización: 27 de septiembre, 2018.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado.

Fase 2: Denuncia

Cuando la persona afectada decida presentar una denuncia (Anexo 1), se le solicitará una versión escrita de los hechos, en caso que los haya comunicado verbalmente. El documento será presentado a la Dirección en un plazo máximo de cinco días laborales contados desde el cierre de la fase de asesoramiento. La Dirección será responsable del seguimiento del procedimiento interno en la Fundación, el que aplicará en todos los casos de denuncia realizados en FCI. Esto sin perjuicio de que la persona afectada decida: i) que no desea llevar a cabo un proceso interno, y que acudirá a otras instancias (por ejemplo, la Inspección del Trabajo), y que desea que su denuncia sea solo tratada por esa instancia, o ii) que la persona afectada decida, además de realizar una denuncia y seguir el procedimiento interno, llevar ésta a la Inspección del Trabajo⁴.

Procedimiento interno

En caso que se realice una investigación interna, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deben enviarse a la Inspección del Trabajo.

Para la realización de la investigación se formará una Comisión de Investigación que deberá emitir un informe que contendrá una resolución (ver Anexo 2). Esta Comisión será conformada por una persona de la Dirección y dos personas que no sea parte del Equipo Ejecutivo de la Fundación, y será designada por la Dirección en un plazo máximo de cinco días laborales luego de recibir el documento de denuncia desde el Comité de Acompañamiento. Las funciones de dicha Comisión son:

1. Analizar la denuncia;
2. Entrevistarse con la persona que denuncia. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos;
3. Entrevistarse con la persona denunciada;
4. Entrevistar a los y las posibles testigos;
5. Valorar si se precisan medidas cautelares.

El proceso de investigación concluye con un informe que contiene conclusiones y las medidas correctoras que se consideren adecuadas. Este informe deberá ser

⁴ En caso de realizarse una denuncia en Chile, la Inspección del Trabajo tiene 30 días para efectuar la investigación. Finalizada la investigación la Inspección le comunica los resultados al empleador y, de haber comprobado la existencia del acoso sexual, le sugiere adoptar medidas concreta.

presentado como máximo 30 días después de establecida la Comisión de Investigación, y debe ser enviado a la Inspección del Trabajo.

Fase 3: Resolución

Una vez que la Dirección recibe el informe de la Comisión de Investigación, deberá, dentro de los siguientes 15 días, contados desde la recepción, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Además se envía una copia de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

En caso de haberse comprobado la condición de acosador se procederá conforme a la ley aplicable.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.⁵

Procedimiento ante una situación de denuncia externa

Fase 1: Reunir antecedentes de la denuncia

En caso que el Comité de Acompañamiento reciba aviso de que existe una denuncia en una instancia externa o diferente a FCI respecto de alguna persona trabajando en la organización, deberá entrevistar a la persona denunciada y recopilar antecedentes del caso.

Si el Comité considera que hay evidencia de la situación de acoso, deberá proponer medidas de sanción para la persona. Estas medidas dependen de la gravedad del hecho, y pueden ir desde contar a todas las personas de la Fundación de la situación por la que es denunciada (y el arrepentimiento por ello), a la exclusión de toda actividad de la Fundación hasta que exista una resolución en el espacio externo donde es denunciada, entre otras que el Comité acuerde.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar el caso.

Fase 2: Resolución

En caso que existan evidencias de la denuncia, ya sea mediante una resolución de un organismo externo como otro tipo de evidencias, el Comité propondrá medidas a la Dirección, la que deberá aplicarlas en los siguientes 15 días.

⁵ Considerar que el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador o empleadora puede acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo, demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes, pudiendo solicitar el incremento del 80% en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual antes señalado.

Anexo 1: Elementos a considerar en una denuncia

Al momento de denunciar, es relevante considerar:

- Información del incidente:
 - Dónde y cuándo ocurrió
 - Qué ocurrió
 - Descripción del comportamiento inaceptable
 - Persona(s) involucrada(s)
- Cualquier información adicional que ayude a entender el problema, tal como incidentes previos.
- Si existen pruebas que den cuenta de lo ocurrido, incluirlas.

Anexo 2: Puntos mínimos que debe incluir informe elaborado por la Comisión de Investigación

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

1. Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
2. Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
3. Antecedentes del caso, denuncia, y circunstancias.
4. Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales, y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
5. Circunstancias agravantes observadas:
 - a. Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - b. Si hay dos o más personas asediadas.
 - c. Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - d. Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
 - e. Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
 - f. Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - g. Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos, o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
6. Conclusiones.
7. Medidas correctoras.