

**PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN FRENTE
A LA VIOLENCIA
DE GÉNERO Y
SEXUAL**

CONTENIDO

DEFINICIONES	4
PROTOCOLO DE ACCIÓN	6
1. SOBRE LA DENUNCIA	6
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN O COBERTURA	8
3. DE LA GESTIÓN DE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	8
3.1. CONFIDENCIALIDAD	9
3.2. GESTIÓN DE LA DENUNCIA	9
4. DE LAS SANCIONES	10
4.1. LAS SANCIONES	10
4.2. DEL COMITÉ	11
5. DE LA GRADUACIÓN DE LAS FALTAS	12

El presente documento contiene el **protocolo de denuncia, investigación y sanción** de acciones constitutivas de **violencia de género** al interior del Parque Cultural de Valparaíso. Dicho documento pasa a formar parte integrante del Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad de la empresa.

Definiciones

A.	Acoso sexual
	<p>La realización en forma indebida y por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral. Para efectos del presente reglamento el acoso sexual incluye, entre otras conductas: realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamientos o caricias con carácter deliberado e innecesario, que incomodan a quien las recibe; insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (laboral o académica) por someterse a ciertos requerimientos sexuales ó de represalia en caso de no accederse a ellos; represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, entre otras. El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.</p> 
B.	Hostigamiento por atención sexual indeseada
	<p>La expresión por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole), de una atención sexual indeseada y no correspondida por la persona hacia la cual va dirigida. Para efectos del presente reglamento, el hostigamiento por atención sexual indeseada, incluye conductas tales como: intentar que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee; realizar comentarios sexuales a alguien que le resultan ofensivos; otorgar a una persona una especial atención o amabilidad que le resulta incómoda al percibir un interés sexual que no desea corresponder; dirigirle reiteradamente miradas que le incomodan; u otras similares. También se considerará dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños o camarines.</p> 

C. Acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual

Toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad universitaria, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como: **descalificaciones públicas** y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; **comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual**; **descalificaciones de su sexualidad** o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc.



D. Hostigamiento por ambiente sexista

La creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido, no hacia una persona en particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos, tales como: **comentarios homófobos** o **insultos sexistas**; bromas, **chistes** o **gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos**; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; **exhibición de materiales ofensivos** por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.



PROTOCOLO DE ACCIÓN

Sobre la denuncia

El organismo **encargado de la recepción y tramitación de las denuncias** de violencia de género al interior de la institución será el **Departamento de Recursos Humanos del Parque Cultural de Valparaíso**. Dicho departamento deberá **designar un funcionario encargado de Género y diversidad**, quien deberá recibir la denuncia y actuar conforme al procedimiento establecido en este documento.

La denuncia podrá realizarse de cuatro maneras:



Toda denuncia deberá contener mínimamente:

1

Identificación del/la afectado/a y el/la denunciado/a

2

Relato circunstanciado de los hechos incluyendo fecha, lugar y hora en que los hechos se habrían producido y fecha de la denuncia.

3

Podrá agregar si cuenta con verificadores o pruebas de la conducta denunciada y adjuntarlos.

NO se recibirán o tramitarán denuncias anónimas.

Una vez recibida la denuncia, el encargado deberá tomar una de las siguientes acciones:



I. No admitir a trámite la denuncia, cuando considere que los hechos no se enmarcan dentro de las conductas reguladas por el presente protocolo. Puede existir, de ser considerado necesario por el encargado, una instancia de mediación, cuando los hechos no constituyan actos de violencia como los descritos en el presente protocolo, no obstante, haya resultado ofensivo para el/la denunciante, o haya derivado en un conflicto entre los trabajadores. El requisito para dicha mediación es el acuerdo de ambos involucrados de participar de dicho espacio.



II. Admitir la denuncia y continuar la tramitación.

En el caso de que el encargado estime que la denuncia no será tramitada por las razones expuestas en el punto i., la persona denunciante podrá apelar en una sola oportunidad a dicha resolución, presentando sus argumentos ante la Dirección del Parque Cultural de Valparaíso, quien podrá resolver si acoge la tramitación de la denuncia o es rechazada nuevamente.

Las denuncias podrán ser realizadas tanto por funcionarios/as del Parque, como por los socios/as o miembros del directorio.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN O COBERTURA

El documento aborda la investigación y sanciones de conductas constitutivas de violencia de genero al interior del Parque Cultural de Valparaíso.

El presente reglamento será aplicado a los trabajadores del Parque, sus socios y miembros del Directorio de la Asociación, en lo que sea aplicable, y conforme a las límites y formas que este mismo establece. En caso de presentarse hechos que involucren la sanción de miembros de la Asociación deberá estarse al código de ética de la misma.

Los hechos constitutivos de faltas o delitos deberán ser puestos en conocimiento de las autoridades competentes, sin perjuicio de ser motivo de alguna sanción expresada en este

3. DE LA GESTIÓN DE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Una vez recibida la denuncia, **el funcionario encargado deberá designar un investigador a cargo** procurando que la persona designada no tenga una relación directa con los involucrados. **El trabajador designado podrá declararse inhábil para ejercer su mandato conforme a las siguientes causales:**

- 1 Relación de **parentesco sanguíneo** o por **afinidad** con los involucrados.
- 2 Relación de **amistad** o **afectiva** con algunos de los involucrados.
- 3 **Conflicto de interés** con alguno de los involucrados. De ello deberá dar razones por escrito al funcionario encargado, quien resolverá dicha inhabilidad.



3.1 Confidencialidad



Una vez designado el investigador, éste firmará un acuerdo de confidencialidad. Este acuerdo será custodiado por el área de Recursos Humanos, y obligará a guardar estricta reserva de la información sobre la investigación a la que tengan acceso durante y posterior a todo el proceso y así como de mantener en todo momento una actitud de respeto hacia los/as involucrados/as en la situación denunciada.

Se establecerán todos los medios para proteger la confidencialidad e intimidad del personal que participe del procedimiento investigativo. Se garantizará además la protección de la víctima y el respeto al debido proceso para la persona denunciada.

3.2 Gestión de la denuncia

3.2-1. Medidas preventivas.



El investigador a cargo tendrá la facultad de estipular medidas de resguardo a favor de la víctima, tales como la reubicación o separación del lugar de trabajo, o cualquier otra que, a juicio del investigador, resulta necesaria y eficaz para el resguardo de la víctima. Para ello deberá solicitar su ejecución al Departamento de RRHH.

3.2-2. Expediente investigativo.



Una vez designado el investigador, éste deberá confeccionar un expediente investigativo en donde quedará registro escrito de todo lo obrado, comenzando con su aceptación del cargo, así como de las medidas preventivas dispuestas en su caso. El expediente deberá ser foliado en orden cronológico y numerado correlativamente. El investigador deberá procurar que dicho expediente no posea hojas en blanco o inutilizadas, alteraciones o borrones, procurando mantener la fe de los documentos que en él obren.

3.2-3. Notificación.



El investigador deberá proceder a la notificación del inculpado o denunciado. Para ello le hará entrega de un documento tipo, que indica al menos, su individualización, la fecha y lugar de expedición, los hechos de la denuncia y su calidad de denunciado.

Dicha notificación será personal, debiendo ser firmado por el notificado, o en su defecto y en casos calificados, se podrá realizar mediante correo electrónico.

3.2-4. Primera entrevista.

El investigador deberá citar al inculpado a una primera entrevista en donde:

Se comunicará a la persona denunciante el procedimiento y acciones a realizar.

Se requerirá consentimiento para registrar testimonio en audio. En caso de que esto no sea aceptado, se realizará transcripción escrita, que deberá ser posteriormente firmada por quien denuncia. Ya sea el registro haya sido efectuado mediante grabación o escrito, quedarán dos copias, una para quien denuncie y otra para el Comité.

Se requerirá a la persona denunciante información y/o material complementario que respalde su acusación (referencia de testigos, material escrito, digital, etc.).

Durante éste o cualquier procedimiento posterior a éste, quienes recojan el testimonio deberán evitar a toda costa, la posible victimización que derive de la actuación de este comité durante o posterior a su investigación, como, por ejemplo: poner en duda los dichos del denunciado/a, realizar preguntas que sugieran cuestionamientos al proceder de la víctima, o responsabilicen al afectado/a por cualquier comportamiento previo, contemporáneo o posterior al hecho denunciado.



3.2-5. Otras diligencias investigativas.

El investigador deberá realizar todas aquellas diligencias investigativas que, a su juicio, sea pertinentes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Entre ellas podrá:

Citar testigos ofrecidos por las partes para que presente declaración sobre los hechos denunciados.

Citar personal que considere involucrado en los hechos para que presente declaración sobre los hechos denunciados.

Oficiar a autoridades del PCdV u otros trabajadores para que le faciliten documentación, registros o cualquier otro medio de prueba.

Requerir de autoridades públicas aquellos antecedentes públicos atinentes.

3.2-6. Del cierre de la investigación y la formulación de cargos.



El investigador deberá decretar el cierre de la investigación cuando, habiendo logrado, a su juicio, acreditar el hecho, debiendo pasar a formular cargos en contra del denunciado, quien, desde la fecha de la notificación de dichos cargos, tendrá la calidad de inculpado. Del mismo modo, si a su juicio no ha logrado acreditar los hechos denunciados, decretará junto con el cierre de la investigación, el sobreseimiento definitivo de la misma.

Los cargos en contra del inculpado deberán formularse en términos concretos y específicos, indicando el acaecimiento del hecho ubicado en un espacio y tiempo determinado, de modo tal de brindar al inculpado la mayor información posible para su adecuada defensa. Del mismo modo deberá indicar cómo esos hechos configuran la falta que se le imputa.

3.2-7. De los descargos y el periodo probatorio.

Una vez formulados cargos en contra del inculpado, **éste tendrá un plazo de 5 días para presentar sus descargos**. Estos deberán presentarse por escrito y por el medio que el investigador haya determinado. Junto con sus descargos, el inculpado podrá solicitar al investigador la apertura de un breve periodo probatorio, el que, en todo caso, no podrá superar los 10 días. Durante dicho periodo el inculpado podrá presentar todos los medios probatorios que estime pertinentes para desvirtuar los cargos, así como solicitar al investigador las medidas investigativas pertinentes tales como nuevas entrevistas u oficios, siempre que ello no implica una vulneración al derecho de la víctima ni un riesgo para el éxito de la investigación. El investigador tendrá la facultad de aceptar o rechazar las pruebas sea por impertinentes, sobreabundantes o improcedentes.

3.2-8. De la resolución final.



Una vez recibido los descargos, o vencido el plazo para ello, el investigador deberá emitir un informe final en donde plasmará un resumen de las diligencias realizadas y las conclusiones investigativas que de ello deriven. Junto con ello deberá proponer a la autoridad empleadora las medidas o sanciones de que trata el siguiente acápite.

3.2-9. De las citaciones y notificaciones.

Toda citación deberá ser por escrito, indicando el día, la hora y el lugar en donde se realizará la entrevista. **Todas las notificaciones deberán ser personales, salvo las excepciones que este mismo protocolo establece.** Dichas notificaciones deberán ser realizadas en días y horas hábiles, en el lugar de su trabajo o en su residencia particular. Deberá ser debidamente firmada por quien la recibe y en caso de negativa se levantará registro de aquello.

3.2-10. Plazos.



Los plazos establecidos en este protocolo son de días hábiles, salvo las excepciones que se señalen. Se entenderá por día hábil de lunes a viernes de 8 a 18 horas.

4. DE LAS SANCIONES

4.1 Las sanciones

Deberán graduarse en función de la gravedad de la falta, quedando a criterio del área que detenta la autoridad para su aplicación y conforme al Reglamento Interno y el Código del Trabajo en el caso de los Trabajadores del parque y las disposiciones de la Comisión ética en el caso del Directorio y socios de la Asociación.

Asimismo, pueden estar sujetos a sanciones disciplinarias todas aquellas personas que participen directa e indirectamente en situaciones o dinámicas de Violencia de género al interior de la institución, destacando **acciones de victimización** (represalias) o **encubrimiento de acciones** de esta naturaleza (por parte de terceros), como un comportamiento igualmente inadmisible y contrario a los valores y códigos de conducta de la institución.



Las **sanciones** serán **propuestas a la Dirección Ejecutiva** del Parque en su calidad de jefatura administrativa máxima de la asociación. El investigador propondrá en su informe final las siguientes medidas:

1.

Sobreseimiento. Esto es no continuar con la investigación por considerar a juicio del investigador que los hechos no están acreditados fehacientemente.

2.

Absolución. Esto es proponer no aplicar sanciones al inculpado toda vez que, si bien le fueron formulados cargos, estos fueron desacreditados o desvirtuados posteriormente.

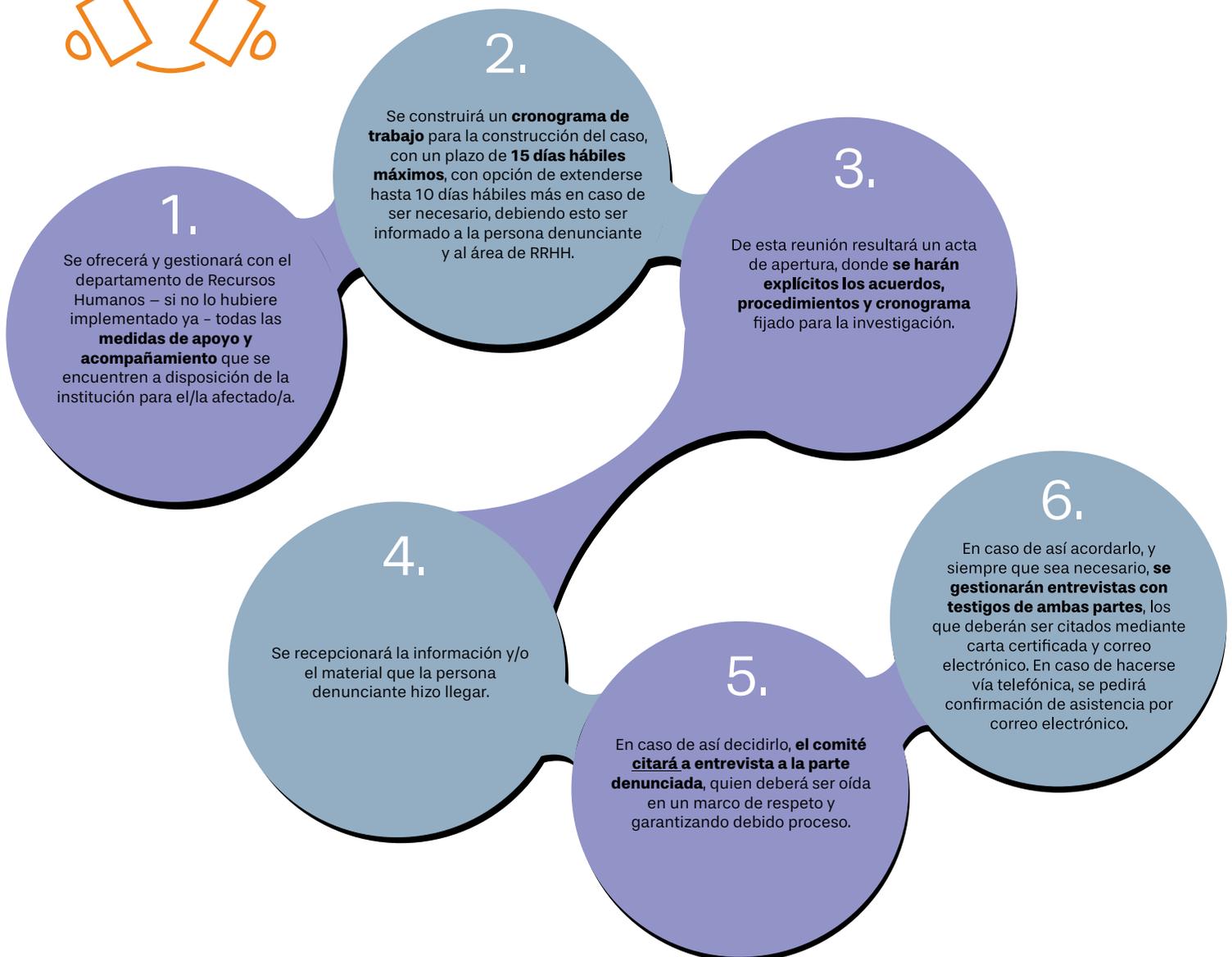
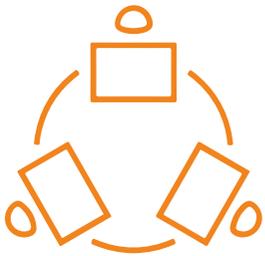
3.

Sancionar. El investigador, en caso de acreditar los hechos declarará culpable al denunciado y propondrá a la dirección ejecutiva la aplicación de alguna de las medidas contempladas en el título X del reglamento de higiene y seguridad del Parque. La Sanción propuesta deberá, en todo caso, ser proporcional a la falta cometida.



4.2 El comité

Una vez concretada la investigación y **entregado el expediente investigativo**, se convocará a un Comité integrado por el jefe del Departamento de RRHH, la Dirección Ejecutiva y un representante del Directorio, quienes realizarán dentro de las siguientes 48 horas, **una sesión de revisión del caso**, en la cual:





Finalmente, el Comité elaborará un **informe de caso**, que contendrá:

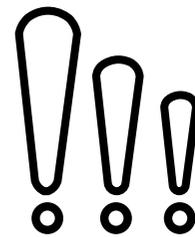
- La individualización del caso y fecha de recepción de la denuncia.
- La individualización de las personas involucradas (denunciante y acusado/a).
- Resumen de los antecedentes recopilados en el proceso investigativo.
- Sus conclusiones y fundamentación con la sanción aplicable.



El informe será remitido al área de RRHH del Parque Cultural de Valparaíso, instancia que, en conjunto con Dirección Ejecutiva:

- Revisará el expediente evacuado desde el Comité.
- Aplicará la sanción previamente decidida por el Comité.
- Comunicará los resultados de la investigación y las sanciones correspondientes, de forma personal a las partes, por encargado de RRHH y/o dirección, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la recepción del informe.

5. DE LA GRADUACIÓN DE LAS FALTAS



Con el fin de orientar la definición de la gravedad de las faltas y aplicar las sanciones de forma proporcional a la conducta se presenta la categorización de graduación de las faltas.



Serán consideradas **FALTAS MUY GRAVES** las siguientes conductas:

a

El acoso sexual en los términos del artículo 2 del código del trabajo, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.

b

El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

c

El hostigamiento que genere una dinámica o entorno laboral, intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.



d

La agresión física en contexto de violencia de género.

e

La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

f

Observación o registro en audio y/o video de manera clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;



g

Acusar falsamente a una persona de acoso sexual, chantaje sexual y/o acoso por razón de género.

h

Tolerar o encubrir casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u hostigamiento por ambiente sexista por parte de superiores jerárquicos.

i

La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.





Serán consideradas **FALTAS GRAVES** las siguientes conductas:

a

Invitaciones impúdicas o comprometedoras;

b

Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;

c

Contacto físico innecesario, rozamientos;

d

Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

e

Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico.



Serán consideradas **FALTAS LEVES** las siguientes conductas:

a

Observaciones sugerentes y desagradables, gestos obscenos, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

b

Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.





www.parquecultural.cl

