

Política y protocolo de Equidad de Género



CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA

CCLM.CL

Política y protocolo de Equidad de Género



INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene como objetivo promover la equidad de género en todos los ámbitos de la Fundación Centro Cultural La Moneda, que reconoce la igualdad entre hombres y mujeres como principio fundamental y requisito esencial para el desarrollo tanto del país como de la institución. Al estar comprometida con la igualdad, se compromete a implementar las medidas concretas que fomenten la equidad de género en nuestra organización, políticas y prácticas. Es deber de la Fundación garantizar el derecho de todos los miembros de su comunidad, a funcionar en un ambiente libre de discriminación y en donde se promuevan todas las medidas y mecanismos necesarios para garantizar que se investigará y sancionará cualquier violación de este derecho.

MARCO CONCEPTUAL

Género: Construcción social y cultural que caracteriza el comportamiento de mujeres y hombres, evidenciando que lo masculino y femenino no está determinado por las características biológicas, sino más bien por las relaciones entre los sexos en un contexto histórico, social y cultural específico.¹

Igualdad de género: se define como “la igualdad de

derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

Equidad de género: se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Violencia contra la mujer: todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en

¹ <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2021/07/recomendaciones-genero.pdf> pp. 6

la vida privada.²

Brecha de género: El orden de género tiene efectos en las sociedades, ya que asignan una distribución de tareas entre mujeres y hombres bastantes rígidas y labores con distintas valoraciones que se traducen en discriminación, desigualdades, barreras y brechas.

A continuación, cada una:

→ **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW).

→ **Desigualdad de género:** Distancia social entre mujeres y hombres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada, limitando su acceso a los recursos y a la toma de decisiones. Las desigualdades se relacionan con factores sociales, económicos y políticos que se grafica en brechas.

→ **Barreras de género:** Impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a hombres y mujeres a determinados

bienes y servicios.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política y protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan o prestan servicios en el CCLM, incluyendo personal contratado a honorarios, así como también a toda persona que se vincule con la Fundación como estudiantes en práctica, entre otros. Rige las relaciones entre todos ellos, y se utilizará como elemento de criterio para la elaboración de normativas internas, investigación, y determinación de sanciones en en todos los casos y procedimientos que amerite su aplicación; selección de personas, distribución de jornadas, participación en capacitaciones.

PRINCIPIOS

Igualdad y no discriminación: Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos³. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal⁴. El CCLM prohíbe y sancionará los actos de discriminación, como las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma,

² Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico. Publicado en 2014 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y Oficina fuera de la sede de la UNESCO. Disponible en: www.unesco.org/creativity/cdis

³ Artículo 1° Constitución Política de la República de Chile.

⁴ Artículo 19 n° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República de Chile.

Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual



orientación sexual, identidad de género, filiación apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otra, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Respeto a la dignidad y a la integridad de las personas: todas las personas que trabajan y cohabitan las dependencias del CCLM, son merecedoras de un trato digno que asegure su integridad tanto física como psíquica en el marco del desarrollo de sus actividades y fuera de estas.

MEDIDAS CONCRETAS

Para fomentar un ambiente de respeto, libre de violencia de género, la Fundación realizará una vez al año una capacitación a todo el equipo de trabajo, que incluirá como tema a tratar el procedimiento de denuncia e investigación para casos de acoso laboral o sexual, así como la política y protocolo de la institución relativa a la materia, con el fin de que estos documentos sean ampliamente conocidos por todos los miembros de la comunidad y puedan acceder a hacer uso de ellos cuando lo requieran.

→ Se propenderá en toda comunicación al uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

→ Se garantiza una política de igualdad en el pago de remuneraciones asociadas a cargos de

equivalente responsabilidad.

→ Se propenderá a la contratación de personal de forma paritaria.

→ En la elaboración de su programación y actividades, la Fundación procurará que existan espacios de participación y representación de mujeres y disidencias sexuales.

REFERENCIAS

→ RECOMENDACIONES AMBIENTES DE TRABAJO LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2022. Ministerio de las Culturas, Las Artes y el Patrimonio. Disponible en <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2021/07/recomendaciones-genero.pdf>

→ Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico. Publicado en 2014 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y Oficina fuera de la sede de la UNESCO. Disponible en: www.unesco.org/creativity/cdis

→ Guía preventiva de violencia de género y discriminación en el sector de las artes y audiovisuales. Comisión Nacional de Género, Igualdad y No Discriminación Sindicato de Actores y Actrices, Trabajadores y Trabajadoras de las Artes Teatrales SIDARTE. Disponible en <https://>

media.elmostrador.cl/2021/03/Guia-preventiva-violencia-de-genero-y-discriminacion.pdf

→ SIDARTE: Protocolo Interno Sidarte, Comisión de Género, Igualdad y No Discriminación. <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/PROTOCOLO-GENERO-SIDARTE.pdf>

→ Fundación PRODEMU. Glosario de género. Disponible en <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2021/glosario/GLOSARIO-final-28abril.pdf>

Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual



trabajadora o trabajador.

→ Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).

→ Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.

→ Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.

→ Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.

→ Burlarse de manera hiriente y despectiva de una trabajadora o trabajador (conductas, gestos, ideas, entre otros).

→ Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas, nacionalidad u origen étnico, y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.

→ Mofas relativas a las actitudes, aspecto físico, género, y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.

→ Causar daños a las pertenencias del trabajador.

IV. Ataques a la salud física de la víctima

→ Amenazas de violencia física a una trabajadora o trabajador.

→ Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

V. Agresiones verbales

→ Agredir con gritos a una trabajadora o trabajador.

→ Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.

→ Insultar una trabajadora o trabajador.

→ Realizar amenazas en contra de una trabajadora o trabajador.

→ Críticas permanentes a una trabajadora o trabajador.

→ Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.

→ Interrumpir continuamente a la trabajadora o trabajador mientras habla.

VI. Rumores.

→ Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.

→ Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

VII. Ciber Acoso.

Es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

03 ACOSO SEXUAL

Según el Artículo 2 del Código del Trabajo, se define como el “que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, siendo a través de la Ley N° 20.005 mediante la cual se tipifica y sanciona el acoso sexual expresando

en su definición que “ las relaciones laborales deberán fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a la dignidad humana, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Es importante manifestar que, por el impacto que tienen estas conductas en la persona y en los ambientes laborales, tendrá la consideración de acoso sexual, ya sea que se trate de un sólo evento.

Por otra parte, debido a que las víctimas de acoso sexual son en un mayor porcentaje mujeres, se considerará este como una forma de discriminación y violencia de género.

Entre las principales características del Acoso Sexual encontramos las siguientes:

→ Puede ser realizado por cualquier persona, sin importar su género. El acoso sexual incluye no sólo el acoso de un trabajador a una trabajadora, sino también la situación contraria y entre personas del mismo género.

→ Existencia de requerimientos, insinuaciones o comentarios de carácter sexual.

→ Se trata de conductas no deseadas por quien las recibe.

→ Es ofensivo. La conducta genera incomodidad y crea un ambiente desagradable, intimidatorio, hostil o humillante para la persona que la sufre.

→ Puede ser ejercido por cualquier medio, en cualquier lugar.

→ Podría generar perjuicio laboral o en las oportunidades en el empleo. El rechazo de la víctima a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario, entre otras.

Prácticas constitutivas de acoso sexual

Las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones de acoso sexual, entre otros:

a. Manifestaciones no verbales presenciales:

→ Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.

→ Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.

→ Gestos o movimientos de carácter sexual.

b. Manifestaciones verbales presenciales:

→ Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar).

→ Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

→ Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

c. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

→ Exigencias injustificadas para pasar tiempo en

Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual



privado con la víctima.

→ Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.

→ Propositiones sexuales.

→ Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.

→ Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.

→ Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.

d. Manifestaciones por medios digitales:

→ Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.

→ Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.

→ Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

e. Manifestaciones físicas:

→ Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, susurrar en el oído, entre otras).

Prácticas que no constituirían acoso laboral

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo res-

peto entre trabajadores y trabajadoras promoviendo ambientes laborales sanos, se estima relevante conocer aquellas prácticas que por sí solas habitualmente no constituyen acoso laboral, permitiendo excluir los elementos que no califican para una eventual denuncia.

De acuerdo con la literatura se mencionan, entre otras:

→ Traslado de puesto de trabajo.

→ Modificación de las funciones u horarios de trabajo previo acuerdo de las partes o unilateralmente en los casos que permite la ley.

→ Discrepancias o diferencias de opiniones.

→ Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.

→ Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo.

→ Conflictos menores que no perduran en el tiempo.

→ Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiteradas.

→ Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones del trabajo.

→ Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.

→ Amonestaciones del jefe directo por no cumplimiento de horario o por salidas durante la jornada laboral sin autorización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan o prestan servicios en el CCLM, incluyendo personal contratado a honorarios, así como también a toda persona que se vincule con la Fundación como estudiantes en práctica, entre otros. Se utilizará en caso de que cualquier persona se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una situación de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Definiciones:

Para los efectos del presente protocolo, los siguientes conceptos tienen el significado que se indica a continuación, ya sea en plural o en singular:

a. Denunciante → Es la persona que realiza una denuncia por presunta situación de maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al Receptor (a) de Denuncias, describiendo los hechos que le afectan, que serán expuestos en el “Formulario de Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual”.

b. Víctima → Es la persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

c. Denunciado (a) → Es la persona que manifestaría una serie de actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia otro (a) y que ha sido señalado por él (la) denunciante como el responsable de los hechos relatados.

d. Denuncia → Acto a través del cual se expone una situación de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO

Cada proceso de investigación tendrá como fundamento los siguientes principios que guiarán el actuar del proceso, de acuerdo con lo indicado por el CCLM.

a. Confidencialidad → El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que las personas involucradas tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

b. Imparcialidad → Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos y 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.

c. Premura → La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a

Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual



que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

d. Responsabilidad → Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, las denuncias deben ser realizadas con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, o carezca de fundamento, podrá ser objeto de sanción.

e. Igualdad de Género → Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las partes, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

f. Consentimiento → Toda intervención psicosocial deberá iniciarse previo consentimiento libre e informado de las personas. El consentimiento debe ser expreso y los interesados podrán revocarlo en todo momento.

g. Igualdad, justicia y equidad → En virtud de este principio, todas las personas deben ser tratadas con justicia y equidad. Esto es fundamental, ya que el quehacer profesional instala una dinámica asimétrica, por lo que se hace necesario que los equipos constantemente analicen la relación que se establece, con el fin de prevenir

situaciones de ejercicio de poder que afecten el proceso.

h. No discriminación y no estigmatización → Ninguna persona debe ser sometida a discriminación o estigmatización. Es fundamental tener presente que quienes son víctimas de violencia son personas que han sufrido la vulneración de sus derechos y, por lo tanto, se debe evitar culparlas por ello.

i. Respeto de la diversidad cultural y del pluralismo → Se debe considerar la importancia de la diversidad cultural y el pluralismo, reconociendo la igualdad de derechos que tienen todas las personas.

ETAPAS DEL PROCESO

El presente procedimiento se puede organizar de acuerdo con la siguiente estructura:

1. Denuncia.

Todo trabajador de la Fundación, o persona a la cual sea aplicable este protocolo, que sufra o conozca de conductas de acoso laboral o acoso sexual tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección Ejecutiva. La denuncia deberá contener el nombre y a apellido del denunciante, su número de cédula de identidad, el cargo o rol que desempeña en la Fundación, una relación detallada de los hechos materia del denuncia, el nombre del presunto acosador y la fecha y firma del denunciante.

2. Recepción de la denuncia y desarrollo del proce-

dimiento de investigación y sanción.

Una vez recibida la denuncia por la Fundación se dispondrá de la realización de una investigación interna de los hechos o, cuando corresponda, en el plazo de 5 días, se remitirán los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

La investigación interna realizada por la Fundación deberá concluirse a más tardar 30 días contados desde la recepción de la denuncia. La Dirección Ejecutiva designará un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer estas materias, debiendo notificar de esta decisión a las partes dentro de los dos días siguientes a la recepción de la denuncia.

El investigador conforme a los antecedentes podría solicitar a la Dirección Ejecutiva tomar algunas medidas precautorias.

El proceso completo constará por escrito, dejándose constancia de todo lo que se haga, incluyendo las declaraciones de los testigos, denunciante y denunciado y las demás pruebas que se pudieran haber aportado a la investigación.

Una vez el investigador haya terminado la recolección de información, procederá a emitir el informe sobre si existió o no acoso de acuerdo con su criterio. Este informe contendrá la identificación de las partes, una relación de los hechos presentados, los testigos que declararon, las conclusiones a las que llegó y las medidas y sanciones que se proponen. Este informe deberá ser entregado a la Dirección Ejecutiva a más tardar 20 días desde recibida la denuncia.

La Dirección Ejecutiva de la Fundación determinará, dentro de los 2 días siguientes a la recepción del informe, las medidas a tomar y se las notificará a las partes. Estas tendrán 3 días para presentar observaciones y aportar nuevas pruebas al investigador, quien deberá entregar un informe final a más tardar 30 días después de la denuncia. En los casos de denuncia de acoso sexual que involucre a trabajadores de la Fundación, el informe será enviado a la Inspección del Trabajo respectiva para que haga sus observaciones, las que deberán ser apreciadas por la Dirección Ejecutiva y tomar la decisión de acogerlas o rechazarlas.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, el descuento de un 25% de la remuneración diaria o el despido disciplinario ya sea por el Artículo 160 N° 1 literal b) (acoso sexual) o literal f) (conductas de acoso laboral).

Ahora bien, si la persona acosadora trabajara para algún proveedor de la Fundación, esta solicitará al proveedor que separe al trabajador de las labores que realiza en la Fundación. De no hacerlo, la Fundación tendrá el derecho de terminar anticipadamente el contrato con el proveedor. También podrá la Fundación derivar la investigación al Ministerio Público y realizar las denuncias correspondientes si se probare en la investigación posibles hechos constitutivos de delitos.

En caso de que el denunciado sea un estudiante en práctica, la Fundación, desde el mismo momento de la de-

Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual



nuncia, informará a la Universidad a la que este pertenece y suspenderá de inmediato la práctica del estudiante. quien no podrá volver a su práctica profesional sino hasta que termine la investigación por acoso y sólo si el resultado de esta sea favorable para el estudiante. De lo contrario, la práctica profesional del estudiante se dará por terminada y no podrá volver a realizar su práctica en la Fundación, sin perjuicio de las sanciones e investigaciones que lleve a cabo la Universidad a la que pertenece el alumno en práctica.

REFERENCIAS

Constitución Política de la República de Chile, en particular el Artículo 19, N°1, que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.

Ley N°20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en toda relación de trabajo, sea pública o privada.

Ley N°20.607, publicada el 08 de agosto de 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Ley N°20.609, publicada el 24 de julio de 2012, que establece Medidas Contra la Discriminación.

CENTRO CULTURAL LA MONEDA

(+56 2) 2355 65 65
Plaza de la Ciudadanía N° 26
Santiago, Chile
cclm.cl

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA