

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



CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA

CCLM.CL

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



INTRODUCCIÓN

Fundación Centro Cultural Palacio La Moneda (en adelante la “Fundación” o “CCLM”) establece el presente protocolo de aplicación general para los miembros de su comunidad con el fin de consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas, en que tanto hombres como mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

Por ello el CCLM promueve medidas para el desarrollo de ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, lo que contribuye en la satisfacción laboral, calidad de vida y bienestar físico, psicológico y social de las personas en su trabajo.

Se constituye, de este modo, en un deber de la Fundación a través de su área de Recursos Humanos, promover y proteger al interior de la Fundación los derechos de todas las personas a desempeñarse en un ambiente digno y seguro, asegurando su respeto íntegro, así como adoptar las medidas destinadas a resguardar espacios de trabajo de mutuo respeto.

En este contexto, el presente protocolo busca garantizar a los trabajadores y trabajadoras una adecuada protección de su dignidad e integridad tanto física como

psicológica, estableciendo acciones permanentes que aborden de manera efectiva esta problemática, fortaleciendo, sobre todo, la gestión preventiva como un proceso continuo y permanente, permitiendo sensibilizar a la comunidad con el fin de desnaturalizar estas conductas, facilitar su detección temprana, y socializar pautas sobre cómo enfrentar situaciones de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, así como también generar instancias de acogida, resguardo, denuncia, investigación y sanción de las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual que puedan ser constatadas, con el propósito de proteger y resguardar a las trabajadoras y trabajadores de la institución.

MARCO CONCEPTUAL

El Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual son manifestaciones de violencia en el lugar de trabajo, por ende, partiremos describiendo este concepto como un marco amplio para su distinción y abordaje.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha entendido por violencia laboral u organizacional, toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio

de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

La violencia laboral u organizacional puede presentarse en diferentes sentidos:

A. Vertical descendente → desde la jefatura hacia un subordinado. Si bien podría darse el caso que el acosador tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

B. Vertical ascendente → desde los subordinados hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, solo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

C. Horizontal → se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.¹

La violencia en el trabajo ha sido reconocida como uno de los problemas sociales emergentes que mayor preocupación provoca por su creciente magnitud, impacto y consecuencias a nivel personal, organizacional y social.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

1. Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, causando efectos negativos para éstas.
2. Pueden identificarse una o varias víctimas, así como uno o varios victimarios.
3. Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía, es decir, que una persona puede ejercer mayor poder que otra, ya sea por antigüedad, mayor confianza con la jefatura, entre otros.
4. Puede darse tanto al interior de la organización como fuera de ella, por ejemplo, entre trabajadores o entre trabajadores y usuarios.
5. Afectan no sólo a los involucrados directamente, sino también a su equipo de trabajo y la institución en su conjunto, dado que perjudica el ambiente laboral.

Considerando las cotidianas dificultades y conflictos que se producen por consecuencia natural de las tensiones del trabajo, es importante diferenciar qué constituye violencia y qué no.

La violencia laboral se puede distinguir de problemas en la organización del trabajo y de conflictos laborales, como lo es la sobrecarga de trabajo, ejercicio de prác-

¹ Definiciones contenidas en Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

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



ticas arbitrarias en el liderazgo, o abuso de poder, por mencionar algunos, los cuales impactan negativamente en los ambientes, condiciones y derechos laborales.

Si bien, los problemas o conflictos laborales no se consideran manifestaciones del ejercicio de violencia laboral, sí constituyen factores de riesgo que pueden facilitar la aparición de estas conductas y es interés de la institución detectarlas y erradicarlas a través de acciones preventivas.

Para efectos del presente protocolo, a continuación, se abordarán las prácticas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual con sus definiciones y principales características, con el fin de clarificar los conceptos y ayudar en su identificación.

01 MALTRATO LABORAL

Se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Existen conductas de maltrato laboral que son posibles de calificar como violencia de género en aquellos casos en que se detecta como denominador común la discriminación y prejuicios en torno al género.

Entre las principales características de Maltrato Laboral se encuentran:

1. La conducta violenta es generalizada, no existen distinciones frente a la víctima, sino que la conducta es para todos igual.
2. La acción es evidente, ya que se realiza sin importar contexto o lugar, si están presentes o no otras personas. El agresor no oculta ni encubre su accionar, naturalizando muchas veces su conducta.
3. No existe un objetivo específico detrás de una conducta de maltrato.
4. Afecta la dignidad de las personas que la padecen y de quienes son testigos.
5. La conducta puede estar naturalizada, sin ser cuestionada por quien la ejerce.
6. La agresión normalmente es esporádica en el tiempo, pues depende en muchos casos del estado de ánimo del agresor.

02 ACOSO LABORAL

Se define por ley como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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."

Se distingue del maltrato laboral pues en estos casos las

conductas suelen ser reiteradas, selectivas, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a una determinada persona, con el objetivo de provocar desgaste, mediante una acción muchas veces silenciosa.

Prácticas constitutivas de Acoso Laboral:

El acoso laboral puede tomar formas muy diversas, siendo unos de sus aspectos constitutivos que sean prácticas reiteradas en el tiempo y dirigidas a una persona o personas específicas. En la literatura se mencionan, entre otros:

I. Ataque a la víctima con medios organizacionales:

- Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado.
- Excluir de reuniones.
- No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.

→ Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.

→ No asignarle tareas, asignarle tareas sin sentido, o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.

→ Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.

→ Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.

→ Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.

→ Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.

→ Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.

→ Esconder o dañar elementos de trabajo.

II. Ataques a la víctima a través de aislamiento social.

→ Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.

→ Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.

→ Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

III. Ataques a la vida privada de la víctima.

→ Criticar permanentemente la vida privada de una

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.

Ley N°21.643, publicada el 15 de enero de 2024, que modifica el Código del Trabajo y otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo que busca fortalecer la prevención del acoso en los ambientes laborales.

CENTRO CULTURAL LA MONEDA

(+56 2) 2355 65 65

Plaza de la Ciudadanía N° 26

Santiago, Chile

cclm.cl

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA