

POLITICA INSTITUCIONAL DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

El siguiente documento aborda los procedimientos en caso de acoso o conflicto en el Museo Chileno de Arte Precolombino.

I MARCO LEGAL

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, el acoso laboral es 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.

Por su parte, la Dirección del Trabajo en el Dictamen 3519/034 de 09/08/2012 define el acoso laboral como "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".¹

Por otro lado, se produce acoso sexual cuando un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: - Acercamientos o contactos físicos no consentidos. - Propuestas verbales de carácter sexual. - Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. - Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.²

¹ Artículo 2 inciso 2 Código del Trabajo; Dictamen 3519/034 de 09/08/2012

² [Código del Trabajo](#) artículo 2, inciso 2; [Dictamen 1133/036](#) de 21/03/2005; [Dictamen 4354/59](#) de 29/10/2009; [Dictamen 4354/59](#) de 29/10/2009

II SUJETOS

Los sujetos se definen de la siguiente manera:

- a) Sujetos activos: Los empleadores o trabajadores que incurrieren en las conductas constitutivas de acoso laboral, en los términos y condiciones señalados anteriormente.
- b) Sujetos pasivos: Uno o más trabajadores, siempre que de la agresión u hostigamientos reiterados, ejercidos en su contra, resulten las consecuencias señaladas anteriormente.

De este modo, los ámbitos de aplicación de esta política son tanto para;

- Equipo del Museo Chileno de Arte Precolombino, tanto funcionarios como personas que presten servicios, practicantes y voluntarios.
- Público que asista al Museo.

II PROCEDIMIENTO

En términos generales, según indica la ley, en caso de acoso sexual se debe seguir el siguiente procedimiento:

- La víctima de acoso sexual, debe entregar su denuncia, por escrito, a la dirección ejecutiva del museo o directamente en la Inspección del Trabajo correspondiente a la comuna donde presta servicios.
- El empleador que recibe la denuncia, tiene dos alternativas: puede optar por realizar directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación.
- La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
- Si la denuncia es hecha por la víctima o es derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, la investigación se realizará en los mismos términos indicados anteriormente.
- Finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

PROTOCOLO SEGÚN TIPOS DE DENUNCIA

Denuncia de un delito tipificado: Ante un delito tipificado como lesiones de abuso sexual o violación se procederá a hacer la denuncia a la policía en forma oportuna.

Denuncia de discriminación o acoso: Este tipo de denuncia se realiza ante la Dirección del museo de manera directa, quien investigará y responderá en

un plazo no mayor a 7 días hábiles. Al momento de la situación si no se ubicara a la dirección, se realiza la denuncia a la jefatura correspondiente quien debe informar a la Dirección de manera inmediata dejando un respaldo por escrito vía correo electrónico, señalando día, hora, lugar e identificando al denunciado y denunciante.

Al administración del museo deberá mantener un registro de todas las denuncias recibidas y el proceso que se llevó a cabo para cada denuncia.

El museo garantizará la confidencialidad tanto de denunciante, denunciado y testigos.

La investigación de cada denuncia se realizará por un comité conformado por la Directora Ejecutiva, Subdirectora de Gestión interna y jefatura del denunciante), para ello se revisaran cámaras y/o se acudirá a testigos intentando en primera instancia resolverlo de manera directa, en caso de falta de antecedentes se derivará a la inspección del trabajo.

La resolución del caso será notificada por escrito al denunciante y denunciado por parte de la Dirección.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Junto a lo anterior, se consideran las siguientes medidas para la relación entre los funcionarios, estudiantes y los públicos:

- a) Servicios Higiénicos: Se dispone de servicios diferenciados para Hombres y mujeres. Esta prohibido a cualquier funcionario o personal externo entrar a los servicios higiénicos mientras estos estén ocupados, exceptuando en casos de emergencia.
- b) El personal del museo no podrá permanecer solo con un o una estudiante a puertas cerradas en cualquier dependencia que no cuente con cámaras de seguridad.
- c) Cualquier miembro del equipo, al observar alguna conducta inapropiada que el personal observe debe ser notificada al área de Administración del museo.