

POLITICA INTERNA SOBRE PREVENCIÓN E INVESTIGACION DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El objetivo de esta política es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, la Fundación Artesanías de Chile se compromete, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Misión Promover, estimular y desarrollar las artesanías tradicionales y contemporáneas, poniendo en valor su función, estética, significados y atributos culturales, promoviendo la integración de sus cultores en los procesos de desarrollo sociocultural y económico del país.

Nuestra Visión

Posicionar a la Fundación Artesanías de Chile a nivel nacional e internacional como una entidad comprometida con el sector artesanal, con una amplia presencia territorial, actuando sobre la base de principios éticos, comercio justo y de pertinencia cultural y social.

Nuestro Valores

Compromiso ético

Con el sector artesanal, considerando sus problemáticas, propuestas y desafíos.

Coherencia

Entre la actuación y los principios que guían nuestro quehacer institucional.

Transparencia

En la gestión interna, en la relación con los distintos actores sociales y en las estrategias de comunicación y difusión de nuestras acciones.

Colaboración

Orientada al fortalecimiento de redes y el logro de objetivos comunes con personas y organizaciones

Sustentabilidad

En los procesos, acciones y su proyección en el tiempo.

Contexto

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643 “Ley Karin”, la Fundación Artesanías de Chile ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Antecedentes Generales

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

Acoso sexual:

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente: Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso laboral:

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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Conductas incívicas:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Protocolo de Prevención e investigación:

Gestión preventiva

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la [nombre de la entidad empleadora] abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Frente a Denuncias De Acoso Sexual

Se produce acoso sexual cuando un/a trabajador/a o empleador/a, 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.

Ante una situación de acoso sexual, Fundación Artesanías de Chile seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Todo/a trabajador/a que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección Ejecutiva de la Fundación
- b) La denuncia escrita deberá señalar los nombres y apellidos de el/la denunciante y/o afectado/a, el cargo que ocupa y cuál es su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos materia del denuncia, indicando fecha y hora en lo posible, el nombre y cargo de el/la

presunto/a acosador/a y, finalmente, la fecha de presentación de la denuncia y firma de el/la denunciante.

- c) Toda denuncia realizada en los términos señalados en el párrafo anterior, deberá ser investigada por la Fundación en un plazo máximo de treinta (30) días, derivando para estos efectos al área Gestión de Personas el proceso de investigación. La Fundación derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.
- d) Recibida la denuncia, el/la investigador/a tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- e) El/la investigador/a, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección Ejecutiva, disponer de algunas medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re-destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- f) Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el/la investigador/a, de las declaraciones efectuadas por los involucrados y los testigos, las cuales deberán constar en actas firmadas por éstos, así como las demás pruebas que pudieran constar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.
- g) Una vez que el/la investigador/a haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir un informe preliminar sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.
- h) El informe preliminar contendrá la identificación de las partes involucradas, de los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las actas de las declaraciones de las partes y los testigos, debidamente firmadas por éstos, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
- i) El informe preliminar, con las conclusiones a que llegó el/la investigador/a deberá estar concluido y entregado a la Dirección Ejecutiva de la Fundación, a más tardar el día diez, contado desde el inicio de la investigación. La Dirección Ejecutiva deberá, junto a un Comité Ejecutivo conformado por dos Subdirectores/as de áreas, determinar las sanciones y deberá, a su vez, notificar, en forma personal, a las partes a más tardar el día quince.
- j) Los/as involucrados/as podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día veinte de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá

exceder del día treinta, contado desde el inicio de la investigación. Este informe será remitido a la Inspección del Trabajo, a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.

- k) Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán consideradas por la Fundación y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, lo cual será notificado a las partes a más tardar al segundo día de recibidas las observaciones del organismo fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, lo cual no podrá exceder de quince días contados desde la recepción de las observaciones de la Inspección del Trabajo.
- l) Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Fundación podrá tomar medidas tales como la separación de los espacios, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, amonestación escrita a el/la trabajador/a acosador/a con copia a su carpeta personal u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de éstas. Lo anterior es sin perjuicio que la Fundación podrá, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No1, letra b) del

Código del Trabajo, es decir, poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna por conductas de acoso sexual.

Procedimiento frente a denuncias de acoso laboral y/o violencia en el trabajo.

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/as, en contra de otro u otros/as trabajadores/as, 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".

Ante una situación de acoso laboral, Fundación Artesanías de Chile seguirá el procedimiento indicado en el Art.92 de este reglamento.

El área de Gestión de Personas de la fundación, tendrá entre sus funciones:

- Informar, difundir y capacitar al personal de la institución sobre el acoso laboral y sexual o violencia en el trabajo.
- Realizar el seguimiento de las recomendaciones, medidas de resguardo y sanciones al finalizar la investigación.
- Supervisar la evolución de las personas afectadas (Denunciante y/o Denunciado/a).
- Custodiar la confidencialidad de los procesos concluidos, llevando registro y archivo controlado de ellos.