

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Enero, 2025.

ANTECEDENTES.

La Fundación Orquesta Marga Marga (FOMM), en adelante “La Fundación”, es una fundación sin fines de lucro, dedicada a la cultura y en especial a la administración del quehacer de la Orquesta Marga Marga, Para ello se dedica a difundir , fomentar y crear nuevas audiencias que puedan llegar a nuestros conciertos. En caso necesario llevamos nuestros conciertos a diferentes lugares con la misión de «llevar el teatro a las personas», ya que la cultura es un derecho por nacimiento que ayuda a contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

I. POLÍTICA.

Es política de nuestra institución proporcionar un entorno seguro y respetuoso, en el cual todos los prestadores de servicios sean tratados con dignidad y respeto. No se tolerará ningún tipo de acoso en ninguna forma, ya sea verbal, física, psicológica o visual. La Fundación se compromete a prevenir, investigar y abordar adecuadamente cualquier queja o denuncia de acoso, de acuerdo a la legislación chilena vigente.

II. DEFINICIONES.

a. Acoso Laboral: Se entiende por acoso laboral cualquier conducta abusiva, discriminatoria, intimidatoria, humillante o violenta, realizada de manera repetida y sistemática, que tenga por objeto o efecto menoscabar la dignidad, integridad o derechos de una persona en el lugar de la prestación de sus servicios.

b. Acoso Sexual: Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o no verbal, no deseado por la persona receptora, que tenga por objeto o efecto menoscabar su dignidad, integridad o derechos en el lugar de la prestación de sus servicios.

III. OBLIGACIONES DE LA FUNDACIÓN.

La Fundación se compromete a:

a. Promover un ambiente seguro y respetuoso, libre de acoso de cualquier tipo

- b. Establecer y difundir una política clara de acoso, que incluya definiciones, procedimientos y consecuencias para los infractores.
- c. Proporcionar capacitación y sensibilización a todos los empleados y empleadas sobre el acoso, incluyendo la identificación, prevención y manejo de estas situaciones.
- d. Investigar de manera inmediata, imparcial y confidencial cualquier queja o denuncia de acoso y tomar las medidas adecuadas para prevenir su repetición.
- e. Ofrecer apoyo y protección a las personas afectadas por acoso incluyendo la posibilidad de adoptar medidas preventivas y correctivas.
- f. Garantizar que no haya represalias contra las personas que denuncien o se involucren en la investigación de casos de acoso.
- g. Mantener la confidencialidad en la medida de lo posible durante todo el proceso de investigación y manejo de casos de acoso.

IV. OBLIGACIONES DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS.

Todos los prestadores de servicios tienen la responsabilidad de:

- a. Tratar a los demás con respeto y dignidad, evitando cualquier conducta que pueda ser percibida como acoso.
- b. Informarse y cumplir con la política de acoso de la Fundación
- c. Reportar cualquier incidente de acoso que presencien o del que sean víctimas, a través de los canales establecidos para ello, de manera confidencial y sin temor a represalias.
- d. Participar en la investigación de casos de acoso, si les es solicitado, brindando información veraz y completa.
- e. Cooperar con las medidas preventivas y correctivas adoptadas por la Fundación para abordar el acoso.

f. Respetar la confidencialidad del proceso de investigación y manejo de los casos de acoso.

V. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

a. Denuncia: Cualquier prestador de servicios que experimente o presencie un incidente de acoso, debe reportarlo de inmediato a su supervisor directo, o a través de los canales designados para denuncias.

b. Investigación: La Fundación llevará a cabo una investigación imparcial, confidencial y oportuna de la denuncia, en cumplimiento con la legislación chilena. Esto puede incluir entrevistas con el denunciante, el presunto infractor y otros testigos relevantes, así como la revisión de evidencia documental o física.

c. Medidas Preventivas y Correctivas: Si se determina que ha ocurrido acoso, la Fundación tomará las medidas preventivas y correctivas adecuadas, que pueden incluir sanciones disciplinarias, traslados temporales o permanentes de lugar de la prestación del servicio, o cualquier otra medida necesaria para prevenir la repetición del acoso y proteger a la víctima.

d. Comunicación a las Partes Involucradas: La Fundación informará a las partes involucradas sobre los resultados de la investigación y las medidas adoptadas, en la medida permitida por la confidencialidad y la legislación aplicable.

e. Confidencialidad: La Fundación mantendrá la confidencialidad en la medida de lo posible durante todo el proceso de investigación y manejo de casos de acoso, protegiendo la privacidad de las personas involucradas en la denuncia.

VI. CONSECUENCIAS DEL INCUPLIMIENTO.

El incumplimiento de la política de acoso de la empresa puede resultar en medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de prestación de servicios, de acuerdo a la gravedad y recurrencia de las conductas de acoso.

VII. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

La Fundación prohíbe cualquier forma de represalia contra los prestadores de servicios que denuncien o se involucren en la investigación de casos de acoso. Cualquier acto de represalia será tratado como una violación grave de la política de la Fundación y puede resultar en medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de prestación de servicios.

VIII. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La Fundación proporcionará capacitación y sensibilización periódica a todos los empleados y empleadas sobre la prevención y manejo del acoso incluyendo la identificación de conductas inapropiadas, los procedimientos de denuncia y las consecuencias del acoso.

IX. ACTUALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

La Fundación revisará y actualizará periódicamente su política de acoso de acuerdo a la legislación chilena y las mejores prácticas en la materia. La política será ampliamente divulgada a todos los prestadores de servicios y estará disponible en los canales internos de comunicación de la Fundación, como también publicada en la página web propia de la Fundación, <https://www.fomm.cl>.

En conclusión, nuestra Fundación está comprometida en proporcionar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso. Esta política y protocolo se establece para proteger los derechos y la dignidad de todos nuestros colaboradores, y garantizar que cualquier denuncia de acoso sea tratada de manera adecuada y con la debida confidencialidad.

Es responsabilidad de todos los prestadores de servicios cumplir con esta política y protocolo, así como reportar cualquier incidente de acoso que presencien o experimenten. La Fundación tomará las medidas necesarias para prevenir, investigar y abordar de manera efectiva cualquier caso de acoso laboral o sexual, y se compromete a promover un ambiente inclusivo, respetuoso y seguro para todos sus prestadores de servicios

Esta política y protocolo de acoso se ajusta a la legislación chilena vigente y será revisada y actualizada periódicamente para garantizar su conformidad con las leyes y regulaciones aplicables.