

# **PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL**

**Enero, 2026.**

## **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.