PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL PATAGONIA MÚSICA

ORQUESTA DE CÁMARA DE PUERTO MONTT

- Elaboración Marzo 2026
- Próxima revisión Enero 2027

ANTECEDENTES.

La Corporación de Desarrollo Social Patagonia Música, en adelante "CORPORACIÓN", es una Institución sin fines de lucro, dedicada a contribuir al desarrollo cultural y social, con especial énfasis en la administración del quehacer de la Orquesta de Cámara de Puerto Montt (OCPM), que tiene como misión Contribuir al desarrollo social y cultural de la Región de Los Lagos mediante una programación artística de excelencia, con enfoque democrático y descentralizador. Como orquesta profesional regional, nos vinculamos activamente con las comunidades del territorio, promoviendo y poniendo en valor su cultura y patrimonio cultural inmaterial, con un firme compromiso de aportar, de manera integral y sostenible, al mejoramiento de la calidad de vida.

I. POLÍTICA.

La Corporación de Desarrollo Social Patagonia Música promueve un ambiente de trabajo y colaboración basado en el respeto, la confianza y el buen trato, donde todas las personas vinculadas a la institución sean valoradas y tratadas con dignidad.
La Corporación rechaza y no tolerará ninguna manifestación de acoso, abuso o violencia, ya sea de carácter verbal, físico, psicológico, sexual o cualquier otra conducta que atente contra la integridad de las personas. Asimismo, se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir estas situaciones y a gestionar de manera oportuna, confidencial e imparcial toda denuncia o reclamo que se presente, de conformidad con la normativa vigente y los procedimientos internos establecidos.

II. DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

a. 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 otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, a través de cualquier medio (físico, virtual, mensajes, redes u otros).

b. 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).

c. 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).

d. Medidas de resguardo:

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán son consideradas en el presente reglamento.

e. Medidas correctivas:

Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

f. Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos**,** de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

g. Comportamientos incívicos:

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 los

comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos 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.

III. GESTIÓN PREVENTIVA.

La prevención del acoso laboral, del acoso sexual y de toda forma de violencia en el trabajo requiere abordar de manera integral los riesgos psicosociales presentes en la organización, así como detectar y erradicar conductas irrespetuosas, discriminatorias o sexistas que puedan afectar la convivencia laboral. Factores como la excesiva carga de trabajo, la falta de reconocimiento, las percepciones de inequidad, situaciones de vulnerabilidad y otras condiciones organizacionales mal gestionadas pueden favorecer la aparición de situaciones de hostigamiento y violencia. Asimismo, las conductas incívicas o basadas en estereotipos de género pueden constituir el punto de partida de conflictos que escalen hacia formas más graves de acoso. En este contexto, la institución asume el compromiso de fortalecer permanentemente sus acciones preventivas, identificando y gestionando oportunamente los riesgos psicosociales, promoviendo ambientes laborales respetuosos y desarrollando estrategias participativas que permitan prevenir, abordar y resolver estas situaciones de manera colaborativa.

IV. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Orquesta de Cámara de Puerto Montt , cuyo sostenedor es la Corporación de Desarrollo Social Patagonia Música, declara que no tolerará ni permitirá conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La institución declara que toda forma de acoso y violencia en el trabajo es incompatible con sus valores y principios fundamentales, por lo que asume el compromiso de prevenir, identificar y gestionar estos riesgos con el propósito de resguardar un entorno laboral seguro, digno y saludable. Asimismo, reconoce que estas situaciones pueden originarse o verse favorecidas por conductas irrespetuosas, discriminatorias o sexistas, razón por la cual impulsará medidas orientadas a su prevención y eliminación. Este compromiso involucra tanto al sostenedor y al equipo administrativo, en su rol de liderazgo y gestión, como a todas las personas trabajadoras, quienes participan activamente en la construcción de espacios laborales basados en el respeto mutuo. Mediante el diálogo permanente, la capacitación y la participación colaborativa, se fomentará una cultura organizacional centrada en el buen trato, la seguridad y el bienestar de todas las personas.

Los principios que regirán esta declaración son los siguientes:

- Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.

- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

- Enfoque de género y diversidad.

La política preventiva se dará a conocer a los trabajadores, mediante las siguientes formas:

a) Al momento de firmar la recepción conforme o actualización del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.
b) En jornada anual de capacitación a coordinar con la Administración.
c) Por correo electrónico institucional.

V. PROCEDIMIENTOS

1. Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

- Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

2. Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Los participantes en el procedimiento deberán colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación y cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador. El empleador dará las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento puedan colaborar con el mismo.

- Denunciado. Es la o las personas que cometen la conducta de acoso, sea de superior, inferior o similar jerarquía al denunciante, o el tercero que ejecuta violencia en el trabajo.
- Persona investigadora es la persona trabajadora que cuente preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

3. Notificaciones: Los participantes deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe, todo de acuerdo con el art. 516 del Código del Trabajo vigente.

4. Plazos: Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente Título relativos al procedimiento, medidas de resguardo y sanciones, serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en el reglamento se establezca de otra forma.

5. Formalidades de Presentación de la Denuncia: Las denuncias por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo podrán presentarse de forma verbal o escrita ante el empleador o la Dirección del Trabajo, de manera presencial o electrónica. Estas deberán contener los antecedentes necesarios para la identificación de las personas involucradas y la descripción de los hechos denunciados. Al

recibir la denuncia, se garantizará a la persona denunciante un trato digno, confidencial e imparcial, informándole sobre el procedimiento aplicable, sus derechos y las alternativas de investigación. El empleador deberá resolver si realiza una investigación interna o deriva los antecedentes a la Dirección del Trabajo dentro de los plazos legales, informando dicha decisión a la persona denunciante. Cuando la denuncia involucre a personas que ejerzan funciones de dirección o administración en representación del empleador, esta deberá ser remitida obligatoriamente a la Dirección del Trabajo para su investigación.

VI. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO.

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en la política de prevención del acoso de la institución podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la finalización de la relación contractual, considerando la naturaleza, gravedad y reiteración de las conductas constatadas.

VII. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

La Corporación 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 Corporación 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 Institución realizará revisiones periódicas de esta política con el fin de mantenerla actualizada conforme a la normativa vigente y a las buenas prácticas en materia de prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Asimismo, su contenido será difundido de manera oportuna entre todas las personas vinculadas a la organización y permanecerá disponible a través de los canales internos de comunicación y en el sitio web institucional www.orquestapuertomontt.cl.

En conclusión, la Corporación reafirma su compromiso con la promoción de espacios laborales seguros, dignos, inclusivos y libres de toda forma de acoso o violencia. Esta política y protocolo tienen por finalidad resguardar los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas a la organización y asegurar que cualquier denuncia sea gestionada con seriedad, objetividad y estricta confidencialidad. Asimismo, corresponde a cada integrante de la institución respetar estas disposiciones y comunicar oportunamente cualquier situación que pueda vulnerar la convivencia laboral. La Institución adoptará las medidas preventivas, investigativas y correctivas que resulten necesarias para abordar estas conductas de manera eficaz, manteniendo una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y el buen trato. El presente instrumento se encuentra alineado con la normativa chilena vigente y será objeto de revisión y actualización periódica para asegurar su permanente adecuación a las disposiciones legales.