

## Política institucional de Equidad de Género

El Museo Violeta Parra, en cumplimiento con las leyes del Estado relacionadas con acoso sexual y formas de discriminación hacia la mujer y conforme a lo establecido en el Código del Trabajo y el Código Penal, se enfocará en erradicar toda forma de violencia sexual y de género velando por el respeto hacia quienes trabajan y visitan el museo, por medio de una política que prevenga, desaliente, evite, sancione y repare las conductas de acoso sexual y de género, y discriminación en cualquiera de sus formas.

Este protocolo toma sus directrices de la realización de la Primera Jornada de Reflexión sobre Equidad de Género, realizada el lunes 4 de junio en la Sala Run Run del Museo Violeta Parra. En este encuentro participó todo el equipo de la institución, así como sus colaboradores.

Como todo protocolo, es susceptible de modificarse y enriquecerse con el tiempo y en virtud de nuevas situaciones que puedan detectarse.

### Objetivos

- a. Promover el derecho de todas las personas, sin discriminación arbitraria, al goce y ejercicio de sus derechos y libertades para trabajar en el museo o visitarlo en un ambiente de seguridad.
- b. Educar y sensibilizar a la comunidad de trabajadores y de visitantes a este espacio cultural sobre los procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso sexual y/o de género, velando por la integridad de las personas involucradas (denunciante, denunciado y testigos), respetando el debido proceso.
- c. Mantener un vínculo con instituciones públicas y privadas, relacionadas con la temática de derechos humanos y género, a fin de establecer convenios que permitan desarrollar un trabajo constante en torno a esta temática.
- d. Potenciar la realización de programas educativos y de extensión con enfoque de género, de manera de promover el principio de igualdad de derechos entre ambos sexos.
- e. Poner en marcha los procedimientos, de forma oportuna y según la naturaleza y gravedad de los hechos

# Protocolo de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género y otras conductas discriminatorias

## Definiciones y marco legal

Las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria se encuentran prohibidas en la siguiente normativa legal:

El artículo 2 del Código del Trabajo establece que acoso sexual es “el que una persona realice 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”<sup>1</sup>.

El artículo 2 de la Ley N°20.609, dispone que discriminación arbitraria es “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”<sup>2</sup>.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar las Violencia contra la Mujer<sup>3</sup>, ratificada por Chile a través del D.S. N°164, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que en su Artículo 2 letra b) “considera violencia contra la mujer, especialmente, la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas o cualquier otro lugar”.

## Comportamientos

La violencia sexual y de género se manifiesta, entre otras, a través de conductas y comportamientos que impliquen:

- a. Una promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo o cualquier ámbito del quehacer laboral de quien las reciba.
- b. Una amenaza, implícita o explícita, físicas, psicológicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de trabajo o cualquier ámbito del quehacer laboral de quien las reciba.

<sup>1</sup> Edición en línea del Código del Trabajo disponible en [http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)

<sup>2</sup> Edición en línea de la Ley 20.609 disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

<sup>3</sup> Convención disponible en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

- c. Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para la continuidad de su trabajo.
- d. Uso de palabras de connotación sexual o de discriminaciones de género, orales y/o escritas, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- e. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

### **Sujetos y ámbitos de aplicación**

Queda afecta el presente protocolo a toda persona que integre el equipo de trabajo del Museo Violeta Parra, incluidas aquellas que son parte del programa de voluntariado y aquellas personas que no pertenecen al museo, pero prestan servicios o desarrollan actividades en calidad de contratistas, subcontratistas, o en condiciones similares. El público también está sujeto a denuncias en caso de detectarse alguna irregularidad o denuncia.

### **Denuncia**

La persona afectada por una conducta que implique acoso o discriminación, podrá denunciar la conducta irregular ante la Dirección del Museo.

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o delito, como por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, se deberá denunciar ante el organismo correspondiente, es decir, el Ministerio Público o la Policía de Investigaciones, de forma oportuna. Ante un delito tipificado, como violación, se procederá a hacer la respectiva denuncia a la policía, en cuyas manos recaerá la investigación.

Las denuncias de acoso sexual y/o discriminación recibirán tratamiento de urgencia para su análisis. El museo investigará y responderá por escrito a la denuncia en un plazo máximo de 7 días hábiles, tomando los resguardos de contención. En caso de cualquier evento grave que ocurra los fines de semana, este deberá ser informado al jefe o jefa de turno, quien deberá informar por vía telefónica a la Dirección del Museo. En caso de que no se ubique, se le deberá informar a la jefatura de Administración, Finanzas y Recursos Humanos. Además, se deberá consignar la ocurrencia de esta situación en el libro de jefatura de turno.

### **Formas de realizar una denuncia**

Para efectos de transparencia, la denuncia deberá quedar registrada de forma escrita, por correo electrónico dirigido a la Dirección con copia al área de Recursos de Humanos, identificando al afectado(a) y al denunciado(a), sus cargos dentro de la institución, un relato del hecho señalando día, hora y lugar y firma del o la denunciante.

La Dirección del museo, como unidad receptora de las denuncias, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario para su investigación y aclaración.

### **Investigación**

En conformidad con los principios generales del derecho, se garantizará la confidencialidad de las partes y de las personas que sirvan de testigo en los hechos denunciados. No se dará a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciantes ni de las personas denunciadas.

La parte denunciante o denunciada, y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrá sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo.

Exceptuando los casos tipificados como delitos, una comisión tripartita (integrada por la Dirección, la Jefatura de Recursos Humanos y la Jefatura del área de pertenencia del caso) podrá arbitrar una o más instancias de mediación entre él o la denunciado(a) y quienes se hayan vistos afectados(as), sólo si previamente cuenta con el consentimiento expreso de ambas partes, a efectos de ejecutar medidas que procuren aminorar y/o reparar los perjuicios que pudieran haber sido provocados. Si en una primera oportunidad la persona afectada se niega a participar de una instancia de mediación, su consentimiento no podrá ser volver a ser requerido para estos efectos.

El plazo para interponer una denuncia será de un año, y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso, toda forma de violencia sexual y de género a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. Mientras antes se realice la denuncia el museo podrá realizar una investigación más exhaustiva en materia de revisión de antecedentes (revisión de registros de cámara de seguridad, por ejemplo).

### **Resolución final y notificación**

Las partes deberán ser notificadas por escrito respecto de la resolución de los casos. Las medidas que se tomen dependerán de cada caso y se evaluarán de forma individual y confidencialmente.

## Protocolo laboral

1. El Museo Violeta Parra velará por la paridad de género en su organigrama
2. No discriminará la contratación de personal ni por género ni orientación sexual
3. Fijará salarios por funciones y no por género, siendo el mismo si la posición la ocupa un hombre o una mujer
4. Respetará la normativa vigente en lo que a embarazos corresponde
5. Socializará este protocolo y lo someterá a evaluación cuando la ocasión lo amerite
6. Promoverá las buenas prácticas en lo que a género se refiere y buscará el enriquecimiento permanente de este documento

## Protocolo de lenguaje inclusivo y relación del personal del museo con sus visitantes

### Lenguaje inclusivo

El Museo Violeta Parra tiene por misión: “Proteger, difundir e investigar el legado artístico-social y cultural de Violeta Parra, así como sus proyecciones actuales y futuras”.

Con el objetivo de ser un espacio cultural abierto a la diversidad, la no discriminación y el respeto, el museo se compromete a usar un lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones y en el trato que se otorga a sus visitantes y trabajadores. Eso implica no menoscabar ni humillar, mediante la palabra, a las personas.

Por ser un museo que difunde la poesía de Violeta Parra tendrá respeto al idioma, evitando incluir neologismos.

### Relación de los funcionarios con los visitantes

Las principales medidas a adoptar al respecto son:

- a. La entrega del autoadhesivo de ingreso para los visitantes se realizará en la mano de cada persona, siendo ellos quienes lo adhieran a su ropa, como una medida de evitar contacto físico no deseado.
- b. El museo dispone de tres servicios higiénicos: uno de hombres, otro de mujeres y un tercero para el uso de personas en situación de discapacidad o para padres o madres que tengan que mudar a sus hijos. La llave de este espacio está disponible en recepción. No se permitirá el ingreso de padres a baños de mujeres (y viceversa) con el fin de proteger a todos los usuarios del museo.
- c. El personal del museo no podrá realizar demostraciones efusivas de cariño hacia los visitantes menores de edad.
- d. El equipo del museo no podrá sacar la ropa, limpiar o tocar a los estudiantes.
- e. Cualquier miembro del equipo, al conocer u observar alguna problemática relacionada con el abuso a un estudiante deberá informar inmediatamente a la Dirección y a la Jefatura de Recursos Humanos para iniciar la investigación correspondiente.
- f. El personal del museo no podrá permanecer solo con un o una estudiante en cualquier dependencia que no cuente con cámaras de seguridad.
- g. Está prohibido a todo el personal ingresar a los baños mientras haya niños o estudiantes en el lugar. Sólo podrá ingresar en casos extremos, como: accidente, desmayo, situación sospechosa, etcétera o que sea expresamente requerido.
- h. En la eventualidad de que un o una estudiante no logre ir al baño sólo se podrá cambiar de ropa si lo hace de manera autónoma o si lo realiza el profesor o persona a cargo del grupo.



- i. En caso de accidente, se procederá al protocolo ad hoc, velando por la información oportuna y a la no manipulación del estudiante.
- j.
- k. El museo ofrecerá las facilidades de comunicación telefónica con el apoderado para el retiro del menor.en caso de existir alguna eventualidad que, por la naturaleza del protocolo, no pueda realizar el museo.
- l. Cualquier conducta inapropiada que el personal observe debe ser notificada al Departamento de Recursos Humanos de forma inmediata.

## Bibliografía

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes

“Guía del Lenguaje Inclusivo de Género” (2016)

Edición digital disponible en <http://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

Universidad de Chile

“Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria” (2017)

Edición digital disponible en [http://www.uchile.cl/documentos/protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-situaciones-de-acoso\\_130101\\_0\\_1605.pdf](http://www.uchile.cl/documentos/protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-situaciones-de-acoso_130101_0_1605.pdf)

Universidad de Santiago de Chile

“Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género, y otras conductas de discriminación” (2017)

Edición digital disponible en [http://rsu.usach.cl/sites/rsu/files/documentos/resolucion\\_protocolo\\_acoso.pdf](http://rsu.usach.cl/sites/rsu/files/documentos/resolucion_protocolo_acoso.pdf)