

# Protocolo para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de Violencia y Acoso de Géneros en la CONFUSAM



Adoptado por CONFUSAM  
en octubre 2022



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO Internacional y nacional	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
DEFINICIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO	9
PROMOCIÓN/CONCIENTIZACIÓN/PREVENCIÓN	14
ABORDAJES E IMPLEMENTACIÓN	15
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	19
REVISIÓN DEL PROTOCOLO	22
FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO O ACOSO	23

# INTRODUCCIÓN

La Confusam, organización nacional de las y los trabajadores de salud municipal en Chile ha asumido el desafío histórico de nutrirse y transformarse con las luchas de los feminismos, que encuentra a la clase trabajadora, con las luchas de las mujeres, las diversidades sexuales, pueblos indígenas y comunidades migrantes en Chile y América Latina.

Con ello, como objetivo del Plan de Trabajo de la Comisión de Género Confusam, nos hemos dado a la tarea de dotarnos de un Protocolo contra la discriminación y violencia, como una herramienta que nos permitan diagnosticar y abordar la prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato y acoso laboral y sexual en nuestra organización.

Para ello conformamos una subcomisión que se reunió periódicamente durante el año 2021, dándose a la tarea de elaborar este Protocolo y catastrar la existencia o no de protocolos, tanto en la salud municipal, como en las asociaciones de funcionaria/os de salud municipal. También conocer Protocolos de otras organizaciones hermanas, entre otros, se cuentan:

- ✓ Protocolo género, igualdad y no discriminación SIDARTE
- ✓ Procedimiento de denuncia del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual del departamento de salud municipal Quillota.

- ✓ Procedimiento de denuncia de maltrato, acoso sexual y acoso laboral de los Servicios de Salud del país. Fenpruss 2019
- ✓ Protocolo de Violencia de Género APUBA (Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires)
- ✓ Protocolo del Movimiento Evita Argentina.
- ✓ Protocolo para prevenir, detectar e intervenir la Violencia y Acoso de Género CTA (Central Trabajadores Argentina) Autónoma
- ✓ Protocolo de abordaje de la violencia UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación) Argentina.
- ✓ Protocolo contra la violencia de género, acoso y abuso sexual de Metro de Santiago
- ✓ Propuesta Borrador protocolo sobre materias de erradicación de la violencia, acoso dirigencial, acoso sexual para dirigentes/as ANEF.

En la actualidad nuestra sociedad transita por altos niveles de violencia y acoso, producto de la opresión del sistema capitalista que genera profundas brechas de desigualdad, exclusión y marginación de grandes sectores de nuestro pueblo. En dicho contexto, las mujeres y las diversidades sexuales (comunidad de lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, intersexuales, bisexuales, intersexuales-LGTBI) son las que padecen mayores niveles de violencia, discriminación y acoso sexual y laboral generadas por factores históricos, culturales, religiosos, económicos, sociales, políticos y de raza que sostienen la desigualdad de género en el sistema patriarcal.

La naturalización y la invisibilización de las múltiples formas de agresión hacia las mujeres y la comunidad LGTBI, indígenas, constituyen formas de destrucción de la solidaridad y la empatía.

En tanto la cultura patriarcal se encuentra arraigada en nuestras sociedades, en las instituciones y en nosotros/as mismos/as, no siendo ajenas las entidades sindicales, resulta fundamental establecer instancias de formación, de toma de conciencia individual y colectiva, de escucha, diálogo y resolución que erradique las prácticas patriarcales e impidan la reproducción de violencia y acoso hacia las mujeres y las diversidades sexuales en el seno de nuestra organización. Las instituciones y el Estado deben alentar el diseño e instrumentación de políticas concretas orientadas a prevenir y erradicar tales prácticas.

La erradicación de la violencia en las instituciones requiere de un esfuerzo colectivo de desnaturalización de la desigualdad sobre las que se asientan las relaciones, un proceso de estudio, reflexión e intercambio que resulte en un cambio de paradigma de las relaciones interpersonales y de las construcciones de poder en nuestras organizaciones.

Entendemos a la elaboración e implementación del Protocolo como un proceso creciente de debate y concientización que vaya generando consensos internos que aporten a los cambios culturales de las conductas patriarcales que nos atraviesan, y sea un camino y/o guía de abordaje cuidadoso y respetado de posibles situaciones de violencia de géneros en el seno de nuestra organización poniendo límite a conductas que avasallen los principios éticos de nuestra Confusam.

Este protocolo propone abordar dos pilares centrales. Por un lado impulsar estrategias pedagógicas de prevención y promoción de relaciones libres de violencia de género hacia el interior de nuestra organización. Por el otro, establecer el procedimiento para el abordaje y la resolución de posibles denuncias de violencia de género, acoso laboral y sexual.

Reconocemos que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, niñas y población LGTBI. Reconocemos también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, -entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género- es fundamental para transitar al cambio cultural que nos permita acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Carolina Espinoza Tapia  
Comisión Género Confusam

# MARCO NORMATIVO

## INTERNACIONAL:

Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará; Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo y su recomendación 206.

## NACIONAL:

Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1° El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.

Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Art. 52, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

Ley N° 18.883, Estatuto Municipal, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 82 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 82 letra M).

Ley N° 19.628 Protección de los Datos de Carácter Personal, que cautela el derecho a la privacidad y correcto uso de la información a la que acceden los/as funcionarios/as públicos/as.

Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada.

Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo Ley 18.834, el Estatuto Administrativo para funcionarios/as municipales Ley 18.883 y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.

Reglamento General del Estatuto Confusam, particularmente sus artículos n° 107 al 130, referidos a Comisión de Disciplina, así como el Código de Ética Sindical Confusam.

# ÁMBITO DE APLICACIÓN

Nuestra organización sostiene el compromiso para no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad y derechos fundamentales de las personas que integran la CONFUSAM.

Este protocolo regirá para todas las personas, dirigentes/as, afiliados/as y trabajadores/as relacionados laboralmente con la CONFUSAM en su estructura Nacional y de Federaciones afiliadas y en todos los ámbitos donde la CONFUSAM desarrolla sus acciones.

Las acciones punitivas o disciplinarias estarán circunscritas al ámbito indicado en nuestro estatuto y sus reglamentos.

Se propone que este Protocolo pueda ser adaptado y aplicado dentro de la propia orgánica de las Federaciones afiliadas.

# DEFINICIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

## VIOLENCIA FÍSICA:

Es aquella acción generada de manera voluntaria y que por lo mismo ocasiona daños no accidentales, utilizando la fuerza física o material y que tiene como fin fundamental generar un impacto directo en el cuerpo y consecuencias físicas tanto externas como internas.



## VIOLENCIA DE GÉNERO (s):

Se entiende por violencia de género al tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona sobre la base de género u orientación sexual (lesbiana, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero, intersexual, etc.) que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico.

Ya sea de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

## VIOLENCIA PSICOLÓGICA:

Cualquier acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica o estabilidad emocional de una persona, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de sus conductas, intimidación, coacción, exigencia de obediencia, aislamiento, explotación o limitación de su libertad de acción, opinión o pensamiento”

## **VIOLENCIA SEXUAL:**

Hace referencia al acto de coacción o amenaza hacia una persona con el objetivo de que lleve a cabo una determinada conducta sexual, por extensión, se consideran también como ejemplos de violencia sexual, “los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar o el lugar de trabajo. La violencia sexual se manifiesta con actos agresivos que mediante el uso de la fuerza física, psíquica o moral reducen a una persona a condiciones de inferioridad para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto que busca fundamentalmente someter el cuerpo y la voluntad de las víctimas.

## **VIOLENCIA SIMBÓLICA/MEDIÁTICA:**

Es la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación.



## VIOLENCIA INSTITUCIONAL:

Es aquella violencia física, sexual, psíquica o simbólica, ejercida abusivamente por el personal o integrantes pertenecientes a cualquier organización, ente o institución pública – así como partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil- que en cumplimiento de sus funciones, dificultan, retrasan o impiden el acceso a la vida pública, la adhesión a ciertas políticas e incluso la posibilidad de que las personas ejerzan sus derechos, incluyendo normas, protocolos, prácticas institucionales, descuidos y privaciones de una persona o grupos de personas.



## DEFINICIÓN DE ACOSO

Se entiende por acoso a la acción de acosar, perseguir, con empeño y ardor, es un comportamiento agresivo y no deseado, que involucra un desequilibrio de poder real o percibido, sin darle tregua al reposo, a una persona.

El acoso puede darse en cualquier ámbito y lo puede sufrir cualquier individuo sin distinción social, educativo o económico. Como tal, el acoso puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o inferiores en referencia a la víctima, a través de la práctica de actos violentos o intimidatorios constantes sobre una persona, con el fin de desestabilizar a la víctima y crear incomodidad o disconformidad en la propia. El comportamiento se repite o tiende a repetirse con el tiempo.



## ACOSO SEXUAL:

Se entiende por acoso sexual los comentarios reiterados con connotación sexual prevariándose de una situación de superioridad o poder, o el solicitar, por cualquier medio, favor de naturaleza sexual para sí o para un tercero, que no fueran consentidos por quien los recibe, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

**Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.**

**Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.**

**Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudio o prestaciones provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.**

## ACOSO LABORAL O MOBBING:

El acoso laboral, conocido frecuentemente como mobbing, es un conjunto de conductas abusivas en forma de actos, palabras, escritos o gestos que vulneran la identidad, la dignidad o la integridad física y/o psicológica de una persona, en este tipo de acoso la víctima recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos hostiles conducentes a producir miedo o terror en el trabajador, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, reputación, relación dentro de su ámbito de trabajo para lograr que abandone el lugar de trabajo, lo ejerce una persona o grupo de personas sobre otra persona.

En este sentido, el acoso laboral muchas veces es producido por el abuso de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.



# PROMOCIÓN CONCIENTIZACIÓN PREVENCIÓN

Este protocolo establece la necesidad de que en cada ámbito organizativo se realicen en forma permanente acciones de sensibilización en la temática tendientes a promover y concientizar una vida libre de violencia y acoso dentro del Sindicato. Se promoverá la participación de todas las Federaciones, Asociaciones Bases / Regionales y Locales /, así como todas las organizaciones y otros sindicatos relacionados con la CONFUSAM, de modo de involucrar a todas/os las/os dirigentes/es.

En este proceso se promoverá e invitará a la elaboración de protocolos para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de Violencia y Acoso de Género, similares a éste en cada Federación y sus asociaciones bases.

Para su implementación se impulsarán, entre otras, las siguientes iniciativas: Realización de campañas. Acciones de formación. Materiales de difusión y orientación. Espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades. Creación de un Observatorio. Actividades de investigación (pueden ser con encuestas, grupos focales etc.).

# ABORDAJES E IMPLEMENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Este protocolo apunta a generar mecanismos para abordar situaciones de violencia y acoso de género que impactan en la organización y en la vida de sus integrantes. Para tales efectos se deben cumplir los siguientes principios:

- ✓ **No revictimizar**
- ✓ **Dar garantías de rápida y eficaz intervención**
- ✓ **Reconocer las asimetrías de poder entre varones y mujeres y hacia adentro de las organizaciones sindicales**
- ✓ **No poner en duda la credibilidad de la persona que denuncia**
- ✓ **Obligación de respetar la confidencialidad de la persona que denuncia**
- ✓ **Respetar la decisión de efectuar o no denuncia en cualquier proceso**
- ✓ **Dar acompañamiento y asistencia inmediata a la persona que denuncia**
- ✓ **Como toda implementación de acciones de género(s) la transversalidad será el eje central de sus decisiones y acciones**



## Universalidad:

Toda persona que se encuentra desempeñando funciones al interior de nuestra organización, debe tener la posibilidad de denunciar hechos que atenten a su dignidad, independiente de la calidad bajo la cual se encuentra trabajando en la organización (dirigencia, trabajador/a dependiente, honorarios, etc.).

## Confidencialidad:

El proceso de denuncia incorpora como base fundamental, el secreto profesional de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada y/o parte del procedimiento. En dicho proceso se prohíbe filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con alguna de las etapas que contempla esta primera fase. Permitiendo con esto resguardar la dignidad y la integridad de ambas partes y de quienes participen de esta. Dicha confidencialidad se mantendrá incluso cuando la persona que maneje información deje de ser parte del citado procedimiento.

## Celeridad:

La investigación de la violencia y/o acoso debe ajustarse a los plazos estipulados en este protocolo. La naturaleza de este Procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.



### Colaboración:

Es deber de toda dirigencia, trabajador y trabajadora que se desempeñe en la organización, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que pudiese contribuir a la investigación.

### Imparcialidad:

Las personas encargadas de acoger y canalizar las denuncias, deben tener las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si tuviere una relación directa con alguna de las partes, deberá inhabilitarse del proceso.

### Debido Proceso:

Cada proceso investigativo tiene en su base la presunción de inocencia y el respeto de las normas y principios legales que lo rigen.

Para la implementación de este protocolo se contará una **Comisión Especial** con formación en género, interdisciplinaria (Psicóloga, Trabajadora Social, Abogado) con no más de 3 integrantes, constituida por profesionales de apoyo a la organización y coordinada por la dirigencia nacional encargada de la Comisión de Género.

**Los/as integrantes de esta comisión deberán tener las siguientes características:**

**Tener experiencia en actividades de formación y/o atención de víctimas de violencia de género.**

**No tener un proceso disciplinario pendiente ni haber sido sancionado, así como no haber sido condenado/a por algún acto de violencia de género, acoso o abuso sexual en los Tribunales de Justicia.**

# PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

## 1. RECEPCIÓN DE DENUNCIAS:

Las denuncias podrán realizarse por escrito en sobre cerrado o correo electrónico a la encargada nacional de la Comisión Nacional de Género, cuya recepción deberá ser confirmada en un plazo no mayor a 72 horas.

Dichas denuncias podrán ser iniciadas por las/es víctima/s

Garantías: Deberá garantizarse, en todo momento, el respeto de la confidencialidad, imparcialidad de la investigación, resguardando los derechos de la o el **denunciante** así como también el derecho de defensa de la o las personas denunciadas.

## 2. Intervención:

La Comisión Especial analizará con celeridad, en un plazo de 30 días y no mayor a 60 días, los hechos denunciados, debiendo elevar informe y recomendación fundada con sugerencia de medidas a tomar, acciones preventivas u otras que considere oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo.

Dicho informe perseguirá objetivar la situación de violencia y/o acoso y en su caso la verosimilitud de la denuncia, siendo la conclusión del informe mencionado requisito necesario para la continuidad de la intervención institucional.

La Comisión Especial deberá acompañar las acciones que se resuelvan llevar adelante en cada caso. Incluso cuando estas fueran realizar denuncia en el ámbito judicial. En este último caso respetando siempre la decisión que a este respecto tome la víctima.

La Comisión Especial podrá citar presencial o telemáticamente a la persona que denuncia a los efectos que esta amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia.

Si fuera necesario se podrá realizar entrevistas a otras personas propuestas.

Queda prohibida cualquier acción de mediación o conciliación en presencia de del/a denunciante y la persona denunciada.

Se deberá recibir todo otro elemento de prueba.

Si la gravedad y circunstancias lo requieren la Comisión Especial podrá solicitar el traslado temporal o suspensión temporal del ejercicio sindical de la persona denunciada.

Las personas involucradas, denunciante y denunciado, serán informadas durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad del mismo.

### **3. Medidas disciplinarias:**

Si el informe y recomendación fundada con sugerencia de medidas a tomar, evacuado por la Comisión Especial propusiera sanciones, estas serán atendidas por la Presidencia junto al Directorio Nacional y en tal caso el Comité de Ética y Disciplina deberá en relación con la gravedad de los hechos, con el grado de responsabilidad política y con la asimetría de poder en la relación, podrá disponer apercibimiento, suspensión, expulsión, así como también, otras sanciones previstas en el reglamento de ética y disciplina.

Si la persona denunciada o denunciante forma parte de algunas de las instancias decisorias, deberá restarse del proceso de medidas disciplinarias.

# REVISIÓN DEL PROTOCOLO

**Una vez al año deberán revisarse las normativas establecidas en este Protocolo para su actualización en base a la experiencia en su aplicación.**

# PROPUESTA FORMULARIO DE DENUNCIA

Se propone como guía  
para hacer denuncia

<b>INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA</b>	
Marque con una "X" la/s alternativa/s que corresponda/n	
<input type="checkbox"/> Maltrato Laboral	<input type="checkbox"/> Acoso Laboral
<input type="checkbox"/> Acoso Sexual	
<b>IDENTIFICACION DE EL/LA DENUNCIANTE</b>	
Datos de Identificación de quien o quienes realizan la denuncia:	
Datos de la VICTIMA:	
Nombre completo	
RUT	
Sexo	
Cargo/s sindical que desempeña	
Cargo/s laboral que desempeña	
En caso de haber más de un/a denunciante agregue más recuadros	
Datos de el/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A	
Nombre completo	
Sexo	
Cargo/s sindical que desempeña	
Cargo/s laboral que desempeña	
En caso de haber más de un/a denunciado/a, agregue más recuadros.	

**RESPECTO DE LA DENUNCIA**

Relación jerárquica de el/la DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A respecto a la Víctima  
Marque con una "X" la alternativa que corresponde

Nivel Superior       Igual Nivel Jerárquico       Nivel Inferior

¿El/la DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A trabaja directamente con la Víctima?  
Marque con una "X" la alternativa que corresponde

Si       No       Ocasional

¿El/la DENUNCIANTE ha puesto anteriormente en conocimiento de la organización estos hechos?  
Marque con una "X" la alternativa que corresponde

Si       No

**NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**

Describa las conductas manifestadas -en orden cronológico- por el/la presunto/a acosador/a que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia) (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)


**NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia) (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido – Testigos – (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia) (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

**ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA:**

Marque con una "X" la alternativa que corresponde

Correo electrónico

Narración de testigos

Fotografías de respaldo

Video

Otros

Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es

Observaciones

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de el/la o de c/u de los denunciante/s

Fecha:

