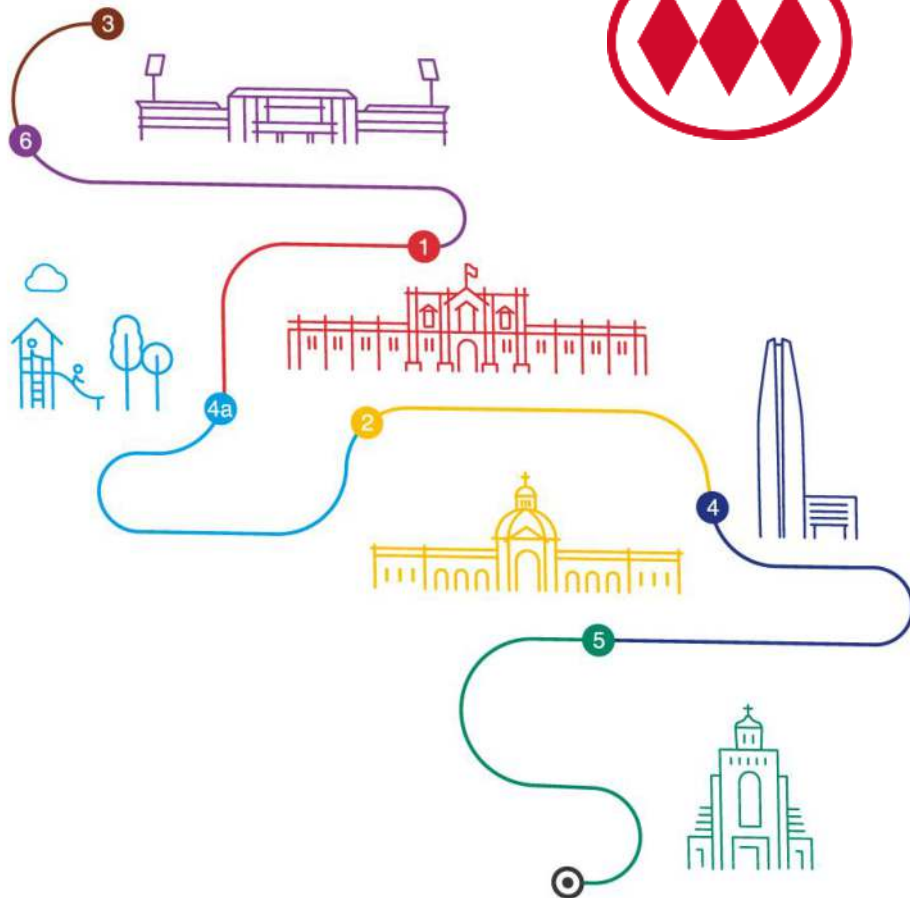




“Protocolo contra la violencia de género, acoso y abuso sexual de Metro de Santiago”



Introducción

En el mundo, las denuncias de casos por violencia de género, acoso y abuso sexual han proliferado en todo tipo de instituciones y organizaciones, lo que nos asigna la responsabilidad a avanzar en mejorar los mecanismos de prevención y detección del abuso sexual y violencia de género al interior de Metro de Santiago.

A contar del 2020, se crea una mesa bipartita de género e inclusión entre representantes de la administración, y de la Federación de Sindicatos de Metro S.A., que ha trabajado mancomunadamente para elaborar este necesario protocolo, atendiendo a que nuestro Código de Conducta señala dentro de sus principios más importantes el respeto hacia la dignidad de las personas y su diversidad.

Por ello, es que rechazamos conductas de discriminación en razón de género, edad, estado civil, origen, creencias, opinión política u orientación sexual. Igualmente, rechazamos conductas de hostigamiento o acoso, que vulneren la dignidad de las personas.

Es por eso que cualquier tipo de manifestación de violencia que atentan contra la dignidad y los derechos fundamentales de la personas, constituye una conducta de abuso, que resultan reprochables, y que deben ser prevenidas, denunciadas y sancionadas.

Objetivo

El presente Protocolo, tiene como objetivo establecer los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, denunciar e investigar todo tipo de violencia relacionada con el género de un o una trabajadora, como lo es el acoso y abuso sexual. Éste, viene a completar la normativa vigente presente en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Metro, para el bienestar y protección de la dignidad de cualquier persona trabajadora de Metro.

Alcance

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores de Metro. También aplica en casos en los que en el acto denunciado, estén involucrados trabajadores contratistas y de Metro de forma conjunta.

Definición de Violencia de Género/Acoso Sexual

La violencia de género es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, y que compartimos como empresa, el término se utiliza para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género.

En este sentido, el acoso sexual, es un tipo de violencia de género. La Ley N°20.005 señala sobre el acoso sexual: «es contrario a la dignidad humana, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudique su situación laboral».

De acuerdo al Reglamento Interno de Metro, el acoso sexual es una conducta ilícita contraria a la dignidad humana y a la convivencia al interior de la empresa, que consiste en ejercer 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 permanente hacia una persona.

Por su parte, el abuso sexual, es definida por la Fiscalía de Chile como “la realización de una acción sexual, distinta del acceso carnal, como por ejemplo: tocaciones o besos en área de connotación sexual; simulación de acto sexual; exhibir o registrar material pornográfico particularmente a menores de edad o presenciar espectáculos del mismo carácter, entre otros”.

Definición de Violencia de Género/Acoso Sexual

Entre otras , se consideran conductas de acoso sexual las siguientes:

- Emitir chistes y conversaciones de contenido sexual no consentidos por la persona.
- Realizar llamadas telefónicas, enviar cartas, o mensajes (SMS, Whatsapp, comunicación por plataformas virtuales o físicas), o correos electrónicos con intenciones sexuales no consentidas por la persona.
- Tocar, acariciar, sujetar o acorralar a una persona con la intención de obtener contactos íntimos, no deseados por la persona.
- Efectuar chantajes o presiones tanto físicas o psíquicas para obtener contactos íntimos no deseados con la persona.
- Pedir, exigir u obligar a tener reiteradamente citas a la persona, pese a los rechazos de ésta.
- Preguntar por la vida sexual de la persona.
- Realizar comentarios ofensivos alusivos a la identidad de género o a la opción sexual de la persona
- Realizar gestos y miradas insinuantes en forma permanente hacia una persona

Prevención de la Violencia de Género y Acoso Sexual

Metro capacitará, educará y difundirá en los equipos de trabajo y en toda la organización en general, buenas prácticas de prevención de violencia de género y acoso sexual, de manera que las y los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones en esta materia. Dentro de la prevención se considera:

- **Fomentar lenguaje (verbal y no verbal) de respeto y no discriminatorio:** propiciar una sana convivencia, basada en el respeto mutuo, lealtad, honestidad y tolerancia.
- **Promover buenas prácticas de relacionamiento:** fomentar el buen trato, las relaciones igualitarias y equitativas, transmitiendo buenas prácticas, tales como: evitar contacto físico innecesario, caricias,

tocaciones, entre otras. También evitar comentarios relativos a características físicas o de género de una persona.

Y por último, en lo posible, las comunicaciones deberán efectuarse mediante los canales corporativos disponibles dentro de la organización, virtuales o físicos, en horario laboral y utilizando un lenguaje apropiado, respetuoso e inclusivo.

Mecanismo de denuncia

Todo trabajador o trabajadora que se sienta afectado o afectada por alguna de las situaciones a que se refiere el presente protocolo, o derechamente sean víctima de alguno de estos hechos ya mencionados, tienen el completo derecho y libertad de denunciar los hechos.

Los mecanismos de denuncias serán los siguientes:

1. Primer acercamiento presencial de orientación y contención: La persona podrá contactar directamente al área de Calidad de Vida de Metro solicitando una entrevista con asistente social para exponer su caso, quien lo o la escuchará, contendrá y orientará sobre el proceso a seguir, dependiendo de la magnitud y alcance de los hechos denunciados.

- La solicitud de entrevista con asistente social se realizará a través del correo electrónico definido para ello, que se difundirá a través de los canales oficiales de Metro y de FESIMETRO, donde se coordinará el horario de reunión en conjunto con el o la trabajadora.
- En el caso que la cita sea solicitada por un(a) víctima contratista, se solicitará que un o una representante de la empresa a la que pertenece el o la denunciante, participe en la reunión.
- Superado el periodo de contención y orientación liderado por el o la asistente social del área de Calidad de Vida, la víctima procederá a realizar la denuncia correspondiente. En caso de configurarse un delito de violencia de género, acoso o abuso sexual, se aplicarán las sanciones que señala el reglamento interno y lo establecido por la Dirección del Trabajo a través de sus dictámenes.

Mecanismo de denuncia

- De no existir delito, pero sí cualquier falta a la honra, integridad y/o dignidad de la persona denunciante, se tomarán medidas administrativas sancionatorias para la o el denunciado y/o de protección a la víctima.

2. Realizar denuncia por canales oficiales: En caso de querer realizar una denuncia formal a la empresa , ésta deberá entregarse de forma escrita, dirigida a la Gerencia Corporativa de Personas y por los canales que ésta hubiese implementado al efecto, y señalará los nombres y apellidos del denunciante, el cargo y su dependencia jerárquica; un relato detallado de los hechos materia de la denuncia y el nombre del presunto acosador. La denuncia podrá ser ingresada por el Canal de Denuncias, realizarla directamente a su jefatura, a su sindicato, o al área de Relaciones Laborales. Cualquiera sea el canal, la denuncia será derivada al área de

Compliance para su investigación y a la empresa contratista si así correspondiese.

Cualquiera sea el mecanismo, la información entregada se trabajará con máxima confidencialidad y medidas de protección a la víctima denunciante que se pueda aplicar.

Procedimiento de investigación

Recibida la denuncia se iniciará un proceso de investigación, el cual tendrá por objeto revisar y constatar los hechos denunciados. El o la investigadora deberá iniciar su trabajo de investigación dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento. Notificará a las partes del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para escuchar su testimonio. Las partes involucradas podrán rendir prueba sobre los hechos. La investigación interna se deberá llevar a efecto en un plazo máximo de 30 días.

El área encargada de la investigación podrá solicitar que se tome alguna medida precautoria. Por ejemplo, la separación de los espacios físicos de las personas involucradas si fuera del caso, la re-distribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes.

Las Denuncias se tratarán bajo estrictas medidas de confidencialidad.

Los datos de el o la denunciante y de quienes participen de la investigación, ya sea como entrevistados o testigos, así como el contenido de sus dichos y afirmaciones, serán conocidos únicamente por las o los investigadores y autoridades que corresponda según procedimiento, y sólo para los fines propios de la investigación.

Asimismo, se procurará que los recintos destinados a entrevistas otorguen adecuado resguardo de las conversaciones. No obstante, los antecedentes de la investigación podrán ser revelados ante autoridad o juez competente.

Las y los involucrados y quienes colaboren en el proceso de investigación también deberán mantener la confidencialidad del proceso y de sus antecedentes. Esta obligación busca velar por el respeto a la intimidad y a la honra del denunciante y del denunciado o denunciada.

Procedimiento de investigación

Metro no tomará ninguna represalia contra quien denuncie o colabore en la investigación. Sin embargo, podrá ser sancionado el o la denunciante en caso de reportar, a sabiendas, hechos falsos o en los que haya tenido también participación como infractor o infractora.

El equipo investigador no deberá tener interés personal en el resultado del caso que pudiese comprometer su imparcialidad o independencia.

Sanciones y Reclamos

Considerando la gravedad de los hechos, Metro podrá aplicar sanciones que van desde la amonestación verbal o escrita al trabajador(a) acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Metro.

Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, poner término al contrato por conductas de acoso sexual. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que Compliance determine.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento de reclamo que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Firmas representantes de la Mesa de Género

Paula Andrea Rivas Villarroel
Presidenta Sindicato de Profesionales
y Técnicos de Metro

Carla Francisca Cáceres
Jefa de Relaciones Laborales

Daniela Paulina Barría Rodríguez
Secretaria Sindicato de Profesionales
y Técnicos de Metro

Paula Isabel Andrade Fluxa
Jefa de Comunicaciones Internas y Gestión del Cambio

Firmas representantes de la Mesa de Género

Berta Carolina Hernández González
Directora Sindicato Unificado de Metro

Rocío Lorena Hernández Camus
Jefa de Servicios Externos

Mónica Bustamante Cárdenas
Secretaria General Sindicato de Trabajadores de
Metro

Rissel Arelis Acevedo Manquepan
Analista de Beneficios de Calidad de Vida

Firmas representantes de la Mesa de Género

Carolina Daniela Gutiérrez Riquelme
Directora Sindicato de Profesionales
y Técnicos de Metro

Karlha Francoise Gárate Hood
Directora Sindicato de Profesionales
y Técnicos de Metro

Mónica Georgia Echagüe Muñoz
Presidenta ECM

Yolanda Ester Maltés Ferreira
Presidenta GSI y Secretaria de FESIMETRO