



**Protocolo de Buenas Prácticas en
Prevención, Detección e Intervención de la
Violencia de Género en Acoso Sexual y
Violencia Intrafamiliar
ColungaHUB**

Diciembre, 2019

Con el apoyo de



INDICE

1.- CARTA DE VALORES.....	2
2.- OBJETIVO Y ALCANCE.....	3
3.- MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO PARA EL ACOSO SEXUAL. DEFINICIONES.....	4
4.- ACCIÓN FRENTE A LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL.....	7
5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....	13
6.- MONITOREO Y EVALUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL.....	14
7.- MARCO NORMATIVO INTERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR. DEFINICIONES.....	15
8.- ACCIÓN FRENTE A LAS SOLICITUDES DE APOYO POR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR.....	18
9.- PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR.....	24
10.- MONITOREO Y EVALUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR.....	25

1.- CARTA DE VALORES.

ColungaHUB es un espacio implementado por Fundación Colunga el año 2014, que apoya el desarrollo y maduración de organizaciones de la sociedad civil que lideran iniciativas innovadoras y de alto impacto social, en las líneas de superación de la pobreza, educación, infancia y nuevas formas de inclusión, tanto en Chile como en Latinoamérica.

Esta iniciativa permite la interacción de las organizaciones que lo conforman, promoviendo el intercambio de conocimientos y buenas prácticas en red, potenciando la innovación y la incidencia colectiva en temáticas de interés para el desarrollo nacional y regional, además de su articulación con actores diversos como el Estado, la empresa y la academia, entre otros.

ColungaHUB entiende que las Organizaciones de la Sociedad Civil que lo integran ocupan un papel preponderante en el modelamiento de la sociedad chilena, por lo que están llamadas a establecerse como paradigmas de gobernanza amables y eficientes; responsables con el ecosistema y con todas las personas, incluidas las que laboran y colaboran con ellas.

ColungaHUB reconoce que el acoso sexual es una forma de abuso, violencia y discriminación inaceptable que daña el ambiente de trabajo y el clima laboral, afectando mayormente a mujeres, niñas y a quienes manifiestan una orientación sexual fuera de lo heteronormativo. Por su parte, entiende que la violencia intrafamiliar en sus distintas manifestaciones constituye una violación de derechos fundamentales, una discriminación y una problemática sistémica de amplio alcance, que impacta social y económicamente tanto a quienes la sufren como a quienes la ejercen; así como también a su entorno laboral y personal. Ambas problemáticas constituyen expresiones de la violencia de género con impacto en la salud y bienestar psicosocial de las personas afectadas.

ColungaHUB está convencido de que las Organizaciones de la Sociedad Civil deben fijarse los más altos estándares de respeto a los derechos humanos, por lo que condena toda violencia y discriminación asociadas al género y aspira a que cada una de las personas que conviven en su espacio trabajen en condiciones de dignidad, relacionándose libres de prejuicios y temores.

ColungaHUB rechaza toda forma de violencia y discriminación que atente contra la dignidad, calidad de vida, salud integral y seguridad de las personas que conforman las Organizaciones que acoge y procurará mantener un ambiente laboral digno, en el que impere el buen trato, el respeto mutuo, la inclusión y el trabajo decente para todos y todas.

ColungaHUB es una organización que sueña una sociedad distinta e interactúa dentro de su entorno con innovación, proactividad y transparencia, de forma de liderar procesos que posibiliten los cambios que se propone alcanzar. Consecuentemente ha tomado como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible contemplados en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y, en línea con ese marco, elabora un “Protocolo de Buenas Prácticas en Prevención, Detección e Intervención de la Violencia de Género en Acoso Sexual y Violencia Intrafamiliar”, que permitirá a ColungaHUB avanzar en la consecución de la igualdad de género, la promoción del trabajo decente y el establecimiento de sociedades justas, pacíficas e inclusivas, liderando un proceso inédito para las Organizaciones de la Sociedad Civil en Chile.

2.- OBJETIVO Y ALCANCE.

El presente **Protocolo de Buenas Prácticas** está orientado a la prevención, detección e intervención (acogida y derivación) de situaciones de violencia de género, en las expresiones de acoso sexual en el espacio laboral y violencia intrafamiliar.

Este Protocolo ha sido elaborado en un proceso participativo con las Organizaciones de la Sociedad Civil que integran el HUB, y formará parte integrante de su contrato anual de membresía.

ColungaHUB procurará que cada persona que se incorpore a alguna de las Organizaciones que lo integran, tome conocimiento de este Protocolo.

El Protocolo tiene alcance a todos los trabajadores y trabajadoras que laboran en las Organizaciones de la Sociedad Civil miembros de ColungaHUB que lo hayan adoptado, cualquiera sea el tipo de contrato que las vincule con éstas. También a las personas que realizan voluntariados, pasantías, tesis de grados y prácticas en dichas Organizaciones; así como a aquellas que les prestan servicios a través de subcontratos dentro o fuera del espacio del HUB.

Las Organizaciones de la Sociedad Civil vinculadas a ColungaHUB adherentes al presente Protocolo que cuenten con reglamentaciones propias para abordar el acoso sexual en el espacio laboral y la violencia de género en el contexto intrafamiliar, aplicarán dichas reglamentaciones a sus trabajadores/as. En tales casos, el presente Protocolo de Buenas Prácticas operará en forma supletoria en aquellas situaciones en que las reglamentaciones particulares de la o las Organizaciones en la que laboren las personas involucradas, no aborden todos o algunos de los aspectos incluidos en este protocolo.

Toda vez que el presente Protocolo aplique un estándar de mayor protección a las personas respecto del que ha activado una Organización, se le solicitará a ésta en el marco de la suscripción del contrato anual de membresía, la aplicación de ajustes razonables a su Protocolo, de forma de alinearlos con el de ColungaHUB.

Toda Organización que haya vivido casos de violencia de género deberá establecer - al momento de firmar su contrato de membresía anual- un compromiso de avance en la perspectiva de ajustes razonables respecto de las acciones que les hayan sido recomendadas para procesar las denuncias y llegar a la mejor resolución de los casos.

El grado de cumplimiento de las recomendaciones proporcionadas por el Comité de Buenas Prácticas y/o el compromiso de avance a través de ajustes razonables, será parte de la información que se considerará para la evaluación de continuidad de la membresía de la Organización en ColungaHUB.

Independientemente de la existencia de este protocolo, a cada trabajador/a le asiste en todo momento el derecho a recurrir directamente a la Inspección del Trabajo y/o a los Tribunales de Justicia, para denunciar los presuntos actos de acoso sexual laboral y/o la violencia intrafamiliar que le afecta, conforme a las normas vigentes en Chile.

3.- MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO PARA EL ACOSO SEXUAL. DEFINICIONES. ¹

Acoso sexual: requerimientos indebidos de carácter sexual, realizados por cualquier medio por una persona, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso sexual horizontal o por intimidación: se presenta entre pares jerárquicos o compañeros/as de trabajo. Cuando ocurre en contra de mujeres, la asimetría de poder no está dada por el rango, sino por una cultura de violencia de género naturalizada que ha asignado a los hombres atributos para abusar.

Acoso sexual jerárquico: es el realizado por un empleador/a o jefatura. La persona que acosa se apoya en el hecho de tener poder o autoridad laboral frente la persona acosada, aunque no sea su jefatura directa.

Acoso sexual por chantaje o por intercambio: se presenta cuando, existiendo una relación de diferencia de poder, se condiciona una calificación, ascenso, concesión de ventajas, mantención o permanencia en el empleo a cambio de algún favor de carácter sexual. Puede tratarse también de un ofrecimiento o promesa de beneficios o amenaza de perjuicios.

Acoso sexual por comportamiento no verbal: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Envío de *emails* o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Obligación de ver pornografía.

Acoso sexual por conducta verbal: incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos; llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual; amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la persona afectada. Las manifestaciones de acoso sexual verbal pueden expresarse también a través de insultos, observaciones, bromas o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona.

Acoso sexual por contacto físico no deseado: incluye tocamientos innecesarios, abrazos, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, arrinconamientos, intentos de dar besos, abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal), intento de violación o coacción para relaciones sexuales, intento forzado u obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona y violación.

Ajustes razonables: se entenderán por tales, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida a la Organización, cuando se requieran en un caso particular en el que ha habido una denuncia por acoso sexual, para garantizar la protección de las personas afectadas y la existencia de espacios laborales libres de violencia de género.

Aplicación Supletoria del Protocolo ColungaHUB: si la Organización cuenta con Protocolo propio, el presente Protocolo se aplicará en todos aquellos aspectos en que existan lagunas o ausencia de regulación.

Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB (o el Comité): personas especialmente designadas por ColungaHUB para velar por el respeto y cumplimiento de los valores y principios consagrados en el

¹ Las definiciones contempladas en el presente Protocolo de Buenas Prácticas corresponden a las entregadas por el Derecho Internacional, en Convenios y Convenciones de la ONU y OEA, así como las vigentes en la legislación chilena.

presente Protocolo de Buenas Prácticas dentro del espacio de interacción de las Organizaciones de la Sociedad Civil que lo integran.

Denuncia: la descripción detallada de hechos que podrían constituir acoso sexual.

Denunciado/a: persona a la que se le atribuyen conductas calificadas como acoso sexual.

Denunciante: toda persona que presente una acusación por el canal establecido, en la que refiere la comisión de actos constitutivos de acoso sexual.

Derivación: acción de encauzar la denuncia por acoso sexual recibida, a profesionales especializados/as de un organismo público o privado a través de un documento escrito.

Entrevista de primera acogida en acoso sexual: intervención destinada a escuchar el relato de la persona afectada por presuntos actos de acoso sexual, recoger antecedentes de la situación, orientar si los hechos descritos pudieran configurar los presupuestos legales para la existencia de acoso sexual laboral, evaluar los factores de riesgos dentro del contexto, que podrían incidir en la integridad y dignidad de la persona afectada, informarle acerca de los derechos y obligaciones que le corresponden y orientarla acerca de los plazos y requisitos para formalizar su denuncia ante la Inspección del Trabajo y/o ante el Ministerio Público, si la gravedad de los hechos denunciados así lo amerita.

Identidad de género: se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Orientación sexual: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente al propio, del mismo sexo o de más de un sexo, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Persona afectada por el acoso sexual: persona que presta servicios para una Organización de la Sociedad Civil vinculada a ColungaHUB, a quien potencialmente se han infligido conductas descritas como acoso sexual laboral.

Plazos: los plazos establecidos en el presente Protocolo de Buenas Prácticas son de días y horas hábiles.

Prevención: técnicas que se aplican antes de que ocurra la violencia, que en este caso incluyen cualquier actividad que tenga como objetivo principal eliminar las condiciones sistémicas que propician la ocurrencia del acoso sexual (factores de riesgo y protección que han sido identificados a través de datos empíricos, causas subyacentes de la violencia y de la discriminación).

Secretaría Técnica: instancia conformada por un/a profesional abogado/a de conducta previa intachable, encargada de llevar a cabo las acciones necesarias para dar curso a la denuncia de acoso sexual realizada por un/a trabajador/a de alguna organización de Colunga HUB², comunicando desde su experticia legal hacia y desde el Comité de Buenas Prácticas para la mejor resolución del caso. Durante el primer año de puesta en marcha del Protocolo, la Secretaría Técnica será desempeñada por Fundación ProBono.

Seguimiento: acción de imponerse del estado actualizado de los casos derivados por situaciones de acoso sexual de personas vinculadas a Organizaciones miembros de ColungaHUB, solicitando

² Ver cuadro de roles y responsabilidades/funciones punto 4.8

periódicamente a los organismos públicos o privados a cargo de su apoyo, información sobre el estado de avance de sus acompañamientos.

Sensibilización: acciones de formación e información realizadas con el objetivo de comunicar a las personas que laboran en las Organizaciones de la Sociedad Civil miembros de ColungaHUB, respecto de los conceptos de acoso sexual y violencia de género, sus manifestaciones y características desde un enfoque de derechos humanos, con el objetivo de evitar su ocurrencia, abordando sus causas y consecuencias.

Subrogante o reemplazante: persona que sustituye a otra en una obligación en caso de ausencia o impedimento del titular.

Testigos: toda aquella tercera persona que tiene conocimiento de la ocurrencia de los hechos que se denuncian, en forma presencial o indirecta, porque se lo han contado (testigo de oídas).

Violencia de género: toda acción o conducta, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

4.- ACCIÓN FRENTE A LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL.

Todo trabajador o trabajadora que preste servicios para una Organización de la Sociedad Civil miembro de ColungaHUB, que sufra de hechos que estime constitutivos de acoso sexual laboral tiene derecho a denunciarlos, a través del canal dispuesto en este protocolo.

Igualmente podrá denunciar todo tercero que conozca de hechos que estime constitutivos de acoso sexual laboral que afecten o involucren a personas que presten servicios para una Organización de la Sociedad Civil miembro de ColungaHUB.

ColungaHUB procurará que las personas que denuncien actos potencialmente constitutivos de acoso sexual laboral sean tratadas con el mayor estándar de confidencialidad y cuidado de su dignidad, de forma que no sean objeto de represalias u hostigamientos, ni sean discriminadas o excluidas.

Con el objeto de orientar a las personas y resolver sus eventuales inquietudes sobre la activación del Protocolo, se instalará en el *banner* alojado en la página www.fundacioncolunga.org, un documento que proporcione respuestas a preguntas frecuentes sobre acoso sexual.

Con todo, cada trabajador/a tiene el derecho a recurrir directamente a la Inspección del Trabajo y/o a los Tribunales de Justicia, para denunciar los actos potencialmente constitutivos de acoso sexual laboral que le afectan, conforme a las normas vigentes en Chile.

4.1 Canal de denuncia.

La denuncia de acoso sexual laboral deberá realizarse a través del siguiente correo electrónico privado:

acogidacolungahub@gmail.com

ColungaHUB garantiza a todas las personas que denuncien actos potencialmente constitutivos de acoso sexual laboral a través del correo acogidacolungahub@gmail.com, que la información entregada será tratada con estricta reserva y confidencialidad.

4.2 Requisitos para realizar la denuncia.

La persona que denuncie actos potencialmente constitutivos de acoso sexual en los términos definidos en este protocolo deberá incluir los siguientes antecedentes:

- Nombre, apellidos, cédula de identidad de la persona denunciante, Organización de la Sociedad Civil a la cual pertenece, cargo que ocupa o funciones que realiza en ésta y dependencia jerárquica. Datos de contacto tales como número de teléfono celular y correo electrónico y la situación que motiva la solicitud de la entrevista.

Si quien denuncia es un tercero que conoce los hechos potencialmente constitutivos de acoso sexual, deberá incluir al menos los siguientes antecedentes:

- Nombre y al menos el primer apellido de la o las personas involucradas y Organización de la Sociedad Civil a la cual pertenece/n y la situación que motiva la solicitud de la entrevista.
- Datos de contacto tales como nombre completo, número de teléfono celular y correo electrónico y la situación que motiva la solicitud de la entrevista.

4.3 Recepción de la denuncia.

Una vez expedido el correo electrónico que contiene la denuncia, se enviará a la persona remitente una comunicación desde la casilla acogidacolungahub@gmail.com, que indicará su recepción con el asunto “Protocolo Activado”.

Dentro de las 48 horas de recibida la denuncia, la Secretaría Técnica citará a la persona denunciante o afectada por el presunto acoso sexual para una entrevista personal de primera acogida.

Paralelamente la Secretaría Técnica escribirá por correo electrónico al Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, comunicándole sobre la presentación de la denuncia por presuntos hechos de acoso sexual laboral, con expresa indicación del nombre de la Organización de la Sociedad Civil en la que laboran las personas involucradas en la denuncia.

En caso de que el o la profesional de la Secretaría Técnica no esté disponible, el Comité de Buenas Prácticas velará porque sea reemplazado/a o subrogado/a por una persona idónea de intachable conducta previa.

4.4 Entrevista con la persona denunciante (testigo)

En la entrevista, el/la profesional de la Secretaría Técnica recogerá los antecedentes principales de la persona que denuncia los hechos eventualmente constitutivos de acoso sexual laboral en calidad de testigo, de acuerdo con la plantilla que se encuentra en un Anexo de este protocolo.

De acuerdo con los antecedentes recabados, el/la profesional de la Secretaría Técnica informará a la persona que denuncia en calidad de testigo sobre la citación a entrevista de la persona señalada como afectada por la eventual situación de acoso sexual laboral.

4.5 Entrevista de Primera Acogida por Acoso Sexual.

En la entrevista, el/la profesional de la Secretaría Técnica procurará:

1.- Recibir el relato de la persona denunciante o afectada por presuntos actos de acoso sexual laboral con el ánimo de recoger antecedentes de la situación y determinar si los hechos descritos configuran los presupuestos legales para la existencia de acoso sexual laboral.

2.- Evaluar la gravedad de los hechos denunciados, así como los factores de riesgo dentro del contexto, que podrían incidir en la integridad y dignidad de la persona denunciante o afectada.

3.- Informar a la persona afectada acerca de los derechos y obligaciones que le corresponden, orientándola acerca de los plazos y requisitos establecidos por ley para formalizar su denuncia ante la Inspección del Trabajo, los Tribunales Laborales y/o el Ministerio Público, si la gravedad de los hechos denunciados así lo ameritan.

La Secretaría Técnica deberá registrar los antecedentes del caso, abriendo un expediente, cuya plantilla se encuentra en un Anexo de este protocolo, en el que se consigne toda la información recabada, dándole un tratamiento confidencial. Especialmente considerará el carácter indebido del requerimiento, el o los medios por los que fue o fueron realizados, la existencia o no de consentimiento por parte de la persona afectada y la forma en que amenaza o perjudica su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Realizada la entrevista, la Secretaría Técnica levantará un informe confidencial que dirigirá de manera exclusiva al Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB en el que consignará el relato recibido, recomendará las medidas de resguardo a su juicio requeridas a fin de proteger la integridad y dignidad de la persona afectada y emitirá su opinión respecto de si los hechos descritos configuran o no los presupuestos legales para la existencia de acoso sexual laboral. En el caso de que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, deberá consignarlo así. El informe será

despachado al Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB dentro de las 48 horas posteriores a la realización de la entrevista.

En caso de que la persona afectada se niegue a concurrir a la entrevista, debido a que desconoce los hechos eventualmente constitutivos de acoso sexual laboral y por tanto rechaza la denuncia efectuada por el tercero, se informará al Comité y a la persona denunciante del cierre del caso por esta razón.

Si la persona afectada se niega a concurrir a la entrevista, argumentando aprehensión por la confidencialidad del proceso, riesgo de su fuente de trabajo por eventuales represalias o no proporcione mayor argumentación, se le indicará que el caso será tratado con el mayor estándar de confidencialidad y cuidado de su dignidad, de forma que las personas involucradas no sean objeto de represalias u hostigamientos, ni sean discriminadas o excluidas. Si aún con este señalamiento la persona afectada mantiene su decisión de no asistir, el caso será cerrado e informado el motivo al Comité.

4.6 Medidas de Resguardo.

Realizada la entrevista de primera acogida en acoso sexual, el/la profesional —teniendo como base lo expresado por la persona afectada, la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo— recomendará al Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, la adopción de alguna de las siguientes medidas de resguardo:

- 1.- Separación de los espacios físicos de las personas involucradas en el caso.
- 2.- Prohibición de acercamiento de la persona denunciada a la persona afectada.
- 3.- Prohibición de acercamiento de la persona denunciada a los testigos señalados en el caso.
- 4.- Redistribución del tiempo de jornada de trabajo para las personas involucradas.
- 5.- Cambio de destinación o de proyecto de las personas involucradas.
- 6.- Apoyo psico-social-jurídico.
- 7.- Otras medidas particulares al caso.

4.7 Acción del Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB.

a) Luego de recibir el informe de la entrevista de primera acogida de la Secretaría Técnica, el Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB se reunirá en un plazo de 3 días y sesionará con al menos 3 de sus miembros.

b) Con el mérito del informe recibido, el Comité evaluará los antecedentes y las medidas de resguardo que estima podrían aplicarse para proteger la integridad y dignidad de la persona afectada y mantener el clima de respeto y buen trato dentro del espacio de ColungaHUB. Seguidamente, el/la Presidente/a del Comité, comunicará por correo electrónico o vía telefónica, según sea más expedito, a la Organización miembro de ColungaHUB involucrada, la recepción de la denuncia de acoso sexual laboral, sugiriéndole la aplicación de las medidas de resguardo que podría adoptar. Cuando la comunicación se haya realizado por vía telefónica, el/la Presidente/a del Comité dejará registro del día, hora y número telefónico del cual realizó el llamado, así como del nombre de la persona receptora del mismo.

c) La Organización de la Sociedad Civil en la que laboran las personas denunciante y denunciada tendrán un plazo de 24 horas contadas desde la expedición de la referida comunicación para aplicar las medidas de resguardo sugeridas o definir otras distintas, las que deberán mantenerse durante el tiempo sugerido por el Comité o durante el plazo que dure la investigación interna que eventualmente realice la Organización o la que realice la Inspección del Trabajo, según sea el caso.

d) Igualmente, dentro de las 48 horas siguientes de aplicadas las medidas de resguardo señaladas, la Organización de la Sociedad Civil informará al Comité respecto de su decisión de iniciar una investigación interna o derivar el caso a la Inspección del Trabajo.

e) De acuerdo con lo informado por la Organización de la Sociedad Civil en cuestión, el Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, a través de la Secretaría Técnica, comunicará también vía correo electrónico a la persona denunciante respecto de las definiciones tomadas.

f) El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, a través de la Secretaría Técnica, acompañará el caso, haciendo seguimiento mientras dure la investigación interna que eventualmente realice la Organización o aquella que se hubiere iniciado ante la Inspección del Trabajo, velando por la salud e integridad de las personas afectadas y la generación de un ambiente de respeto.

g) La o las Organizaciones de la Sociedad Civil en las que laboren las personas involucradas en la situación de acoso sexual, informará/n a la Secretaría Técnica mensualmente, mientras dure la investigación, respecto de las medidas tomadas para erradicar esta clase de violencia de género en su organización. El Comité podrá hacer sugerencias para fortalecer estas medidas.

h) El Comité de Buenas Prácticas podrá sugerir la prórroga de la duración de las medidas de resguardo más allá del término de la investigación del caso, si las condiciones de salud de la o las personas involucradas en la denuncia así lo indican. Adicionalmente, podrá activar la derivación de las personas implicadas a programas públicos o privados especializados, de forma de asegurar su bienestar físico y psicológico.

i) Igualmente, el Comité llevará un registro, a través de la Secretaría Técnica, en el que consignará las denuncias recibidas y las medidas que cada Organización perteneciente al HUB tomó para prevenir el acoso sexual, proteger a la/s persona/as afectada/s y restablecer el clima de respeto en el espacio laboral.

j) Si del mérito de la entrevista realizada, el informe evacuado y la evaluación realizada, resultara que los hechos relatados no configuran los presupuestos de la norma de acoso sexual laboral, el Comité de Buenas Prácticas, a través de su Presidente/a, junto con comunicar la presentación de la denuncia a la Organización a la que pertenece la persona denunciante o afectada y la persona denunciada, le informará de la necesidad de aplicar medidas especiales para restablecer el clima laboral. Igualmente podrá sugerir la derivación de las personas implicadas a programas públicos o privados especializados, de forma de asegurar su bienestar físico y psicológico.

La Organización informará en un plazo máximo de 5 días de recibida la referida comunicación respecto de las medidas adoptadas.

k) El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, a través de la Secretaría Técnica, realizará una entrevista de cierre donde comunicará a la persona afectada su resolución y evaluará con ella las distintas etapas del proceso. Lo propio realizará con la/s organización/es implicadas en el caso. De todo lo obrado por el Comité de Buenas Prácticas, la Secretaría Técnica levantará un acta confidencial, la que se mantendrá en resguardo en archivo digital. El/la representante de Fundación Colunga en el Comité considerará la información contenida en las actas para la gestión de ColungaHUB.

Cabe señalar que si la Organización debe por Ley contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que aún no se ha elaborado o no se encuentra en aplicación, presentará además al Comité un plan de trabajo que considere hitos para su pronta implementación. El Comité de Buenas Prácticas podrá hacer sugerencias para fortalecer este plan en lo referente al tema de acoso sexual laboral.

4.8 Responsabilidades.

AGENTE/ROL	FUNCIONES/RESPONSABILIDADES	NOMBRAMIENTO
COMITÉ DE BUENAS PRÁCTICAS Colunga HUB (o Comité)	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Encauzar las gestiones necesarias para garantizar la protección de las personas afectadas por actos de acoso sexual laboral. 2.- Sugerir medidas de resguardo para las personas afectadas por acoso sexual laboral. 3.- Evaluar y sugerir la derivación de los casos a la red pública o privada. 4.- Mantener catastro actualizado de la red de apoyo local de organismos públicos y privados que realizan atención psicológica, reeducativa, social y jurídica en acoso sexual. 5.- Monitorear el seguimiento de los casos. 6.- Sugerir la aplicación de medidas para restablecer el clima de respeto dentro del espacio laboral. 7.- Gestionar con las Organizaciones de la Sociedad Civil en la que laboren las personas involucradas en situaciones de acoso sexual, el cumplimiento de las Leyes nacionales vigentes. 8.- Recibir los informes mensuales de las ONGs respecto del avance de las medidas implementadas en cada caso. 9.- Mantener registro actualizado de denuncias recibidas; medidas que cada Organización del HUB tomó para prevenir el acoso sexual laboral, proteger a la/s personas/s afectada/s y restablecer el clima de respeto en el espacio laboral; y las derivaciones realizadas. 10.- Monitorear y evaluar el cumplimiento de los planes de ajustes razonables y los planes de prevención del acoso sexual presentados por la Organizaciones integrantes del HUB. 	<p>El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB estará conformado por 5 personas. Con el objetivo de implementar el Protocolo, se ha definido que, en una primera etapa de dos años, el Comité de Buenas Prácticas sea conformado por tres miembros fundadores y dos miembros elegidos democráticamente. Los miembros fundadores serán Fundación Colunga como organización que lidera el HUB, ComunidadMujer por su experticia en materias de género y una organización con experticia legal que se definirá. Los miembros elegidos democráticamente serán: un representante del grupo de organizaciones de menor tamaño (menos de diez integrantes) y un representante de organizaciones de mayor tamaño (diez y más integrantes). Para el siguiente período (después de los dos primeros años), cuatro de los cinco miembros del Comité serán representantes elegidos/as. Fundación Colunga, se mantendrá como integrante fundador del Comité. Asimismo, terminado el primer periodo de dos años, en la primera reunión ordinaria del Comité, éste definirá la duración del periodo en que se mantendrán los representantes del Comité en el cargo.</p> <p>El Comité estará organizado en una Directiva que a lo menos considerará un/a Presidente/a, un/a Vicepresidente/a y un/a Secretario/a.</p> <p>Quienes integren el Comité deberán tener intachable conducta anterior y plena independencia de las personas comprometidas en la situación de acoso sexual denunciada, inhabilitándose en caso de que exista entre ellas alguna relación de parentesco, amistad o negocio o que la denuncia provenga de la organización a la que pertenecen. Durarán un año en sus funciones.</p> <p>Para efectos de asegurar la adecuada implementación del presente protocolo, las personas que integren el primer Comité de Buenas Prácticas durarán dos años en sus funciones.</p>
SECRETARÍA TÉCNICA	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Realizar la entrevista con la persona denunciante (testigo). 2.- Realizar la entrevista de primera acogida. 3.- Abrir y mantener un expediente del caso. 4.- Elaborar informe del caso dirigido al Comité de Buenas Prácticas. 	<p>Durará un año en funciones. En caso de que el o la profesional de la Secretaría Técnica no esté disponible, el Comité de Buenas Prácticas velará porque sea reemplazado/a o subrogado/a por una persona idónea de intachable conducta previa.</p>

	<p>5.- Enviar informe del caso al Comité de Buenas Prácticas dentro del plazo de 48 horas días hábiles establecido.</p> <p>6.- Comunicar a la persona afectada la decisión del Comité.</p> <p>7.- Realizar el acompañamiento y seguimiento del caso</p> <p>8.- Realizar entrevista de cierre.</p> <p>9.- Guardar secreto profesional sobre los antecedentes del caso.</p> <p>10.- Monitorear la aplicación de medidas de resguardo, el reporte de información mensual que realice la organización sobre evolución de la posible investigación, las medidas para restaurar el clima, el resultado de la posible derivación de personas a centros especializados, así como el desempeño del/la Monitor/a</p>	
<p>ORGANIZACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>1.- Informar al Comité de Buenas Prácticas mensualmente (mientras dure la investigación) respecto de las medidas tomadas para erradicar el acoso sexual.</p> <p>2.- Informar al Comité en el plazo establecido de la aplicación de las medidas de resguardo sugeridas.</p> <p>3.- Informar al Comité en el plazo establecido respecto de su decisión de iniciar una investigación interna o derivar el caso a la Inspección del Trabajo.</p> <p>4.- Elaborar el plan de ajustes razonables para garantizar la protección de las personas afectadas y un ambiente laboral exento de violencia de género.</p> <p>5.- Elaborar un plan anual de prevención del acoso sexual.</p>	

5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

5.1 Material en página web

Para ColungaHUB, la prevención de la violencia de género en la expresión de acoso sexual constituye un imperativo, por lo que dispondrá del *banner* alojado en la página www.fundacioncolunga.org en el que declarará la importancia de que las personas que trabajan para Organizaciones miembros de ColungaHUB, sean activas y comprometidas con la prevención y denuncia del acoso sexual laboral, manteniendo permanentemente a disposición:

- a) El Protocolo de Buenas Prácticas en Prevención, Detección en Intervención de la Violencia de Género en Acoso Sexual y Violencia Intrafamiliar ColungaHUB.
- b) Información sobre los mecanismos institucionales de denuncia del acoso sexual.
- c) Información sobre los mecanismos de protección a las personas denunciantes.
- d) Información sobre las situaciones que constituyen acoso sexual, sus características, manifestaciones, sus causas, sus consecuencias y las barreras que enfrentan las personas afectadas por acoso sexual en su camino a denunciar.
- e) Información acerca de la red pública y privada especializada en la temática de acoso sexual laboral.

5.2 Acciones de sensibilización y difusión

ColungaHUB coordinará anualmente la realización de acciones de sensibilización y difusión sobre acoso sexual laboral destinada a las personas vinculadas a todas las Organizaciones de la Sociedad Civil miembros, pudiendo efectuarse estas en colaboración con organismos externos, públicos o privados, en modalidades de exposiciones participativas, talleres, conversaciones en cascada, grupos por área de trabajo, exhibición de documentales u otras conducentes a sus fines.

Igualmente procurará que las Organizaciones presenten planes individuales y en red para prevenir activamente el acoso sexual dentro del HUB.

Las acciones de prevención serán presentadas por la coordinación de ColungaHUB como parte de su plan de actividades.

6.- MONITOREO Y EVALUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

Se realizará monitoreo y evaluación de las acciones realizadas por denuncia de situaciones eventualmente constitutivas de acoso sexual, del cumplimiento de los roles y responsabilidades de los agentes y de las acciones de prevención, de acuerdo con los mecanismos que a continuación se indican:

6.1 De las acciones realizadas a partir de la denuncia

La Secretaría Técnica informará mensualmente y por escrito al Comité hasta el momento del cierre del caso, de la evolución de este en lo referido a aplicación de medidas de resguardo, reporte de información de la organización, la evolución de la posible investigación y las medidas tomadas para restaurar el clima, del resultado de la posible derivación de personas a centros especializados y otras acciones que surjan en el proceso.

El/la Presidente/a del Comité **acusará recibo de esta información y solo en caso de que el reporte indique que se han detectado acciones o se han omitido acciones que están implicando un riesgo al resguardo de la** confidencialidad y el cuidado de la dignidad de la persona afectada, El/la Presidente/a citará al Comité para evaluar la situación y definir acciones a realizar con la organización.

La Secretaría Técnica levantará un acta confidencial de todo lo obrado por el Comité de Buenas Prácticas, la que se mantendrá en resguardo en archivo digital. El/la representante de Fundación Colunga en el Comité considerará la información contenida en las actas para la gestión de ColungaHUB.

6.2 De los roles y responsabilidades:

El Comité a través de la Secretaria Técnica recogerá en la entrevista de cierre del caso con la persona afectada y con la organización, su evaluación del proceso. Esta información será valorada en una instancia de evaluación y cierre del caso con la Secretaría Técnica en la que se identificarán los aprendizajes para futuros casos.

6.3 De las acciones de prevención:

Las acciones de sensibilización y difusión serán evaluadas según su naturaleza, a través de encuestas de satisfacción, registro de opiniones u otros afines.

Junto a lo anterior, se realizará anualmente una evaluación del funcionamiento del Protocolo en la perspectiva de la mejora continua. Esto a través de acciones que se definirán en el Plan de trabajo anual de Colunga HUB y que podrán considerar actualización de la encuesta sobre visión y experiencia del personal de las organizaciones del HUB sobre la violencia de género, preguntas en la encuesta de satisfacción anual del HUB, entre otras.

7.- MARCO NORMATIVO INTERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR. DEFINICIONES³

Ajustes razonables: se entenderán por tales, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida a la Organización, cuando se requieran en un caso particular en el que ha habido una solicitud de apoyo por violencia de género en contexto intrafamiliar, para garantizar la protección de las personas afectadas y la existencia de espacios laborales libres de violencia de género.

Aplicación Supletoria del Protocolo ColungaHUB: si la Organización cuenta con Protocolo propio, el presente Protocolo se aplicará en todos aquellos aspectos en que existan lagunas o ausencia de regulación.

Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB: personas especialmente designadas por ColungaHUB para velar por el respeto y cumplimiento de los valores y principios consagrados en el presente Protocolo de Buenas Prácticas dentro del espacio de interacción de las Organizaciones de la Sociedad Civil que lo integran.

Monitor/a: Profesional con formación teórico-práctica en violencia intrafamiliar y violencia de género, de conducta previa intachable, que realizará la entrevista de primera acogida.

Derivación: acción de encauzar la solicitud de apoyo por situaciones de violencia de género o violencia intrafamiliar, a profesionales especializados/as de un organismo público o privado con el cual se haya realizado convenio a través de un documento escrito.

Entrevista de primera acogida: intervención destinada a atender a la persona que solicita apoyo. Implica escucharla, recoger antecedentes de la situación de violencia de género en contexto intrafamiliar, evaluar los factores de riesgo para la persona afectada por la violencia y/o la persona que la ejerce, explorar los mecanismos y redes personales y sociales de apoyo con que cuenta la persona para la generación de medidas de protección, estableciendo los límites de dichas conductas, informando acerca de los derechos y obligaciones que le corresponden y orientando acerca de las redes y servicios especializados, a fin de realizar derivaciones oportunas y adecuadas.

Familia: incluye en la relación respecto de la persona ofensora, al cónyuge, ex cónyuge, conviviente ex conviviente; pololos/as y ex pololos/as; a los abuelos/as, nietos/as; a los suegros/as, yernos y nueras, a los hermanos/as y cuñados/as; al padre y madre de un niño/a que nunca han cohabitado; cualquier menor de edad que se encuentre al cuidado de uno de los integrantes de la familia; a toda persona adulta mayor y toda persona discapacitada que se encuentre al cuidado o bajo dependencia de uno de los integrantes de la familia.

Persona afectada por la violencia de género en contexto intrafamiliar: persona que presta servicios para una Organización de la Sociedad Civil vinculada a ColungaHUB, a quien se han infligido conductas descritas como violencia de género en contexto intrafamiliar.

Persona que ejerce violencia: persona a la que se le atribuyen conductas calificadas como violencia de género en contexto intrafamiliar, la que puede o no prestar servicios en una organización de ColungaHUB.

Plan de orientación para la seguridad personal: acciones básicas de resguardo acordadas por escrito entre el/la Monitor/a y la persona que se encuentra afectada por violencia de género en

³ Las definiciones contempladas en el presente Protocolo de Buenas Prácticas corresponden a las entregadas por el Derecho Internacional, en Convenios y Convenciones de la ONU y OEA, así como las vigentes en la legislación chilena.

contexto intrafamiliar, considerando la situación de riesgo en que se encuentra y las redes de apoyo familiar y social con que cuenta, así como sus necesidades y expectativas.

Plazos: los plazos establecidos en el presente Protocolo de Buenas Prácticas son de días y horas hábiles.

Prevención: técnicas que se aplican antes de que ocurra la violencia de género, que en este caso incluyen cualquier actividad que tenga como objetivo principal eliminar las condiciones sistémicas que propician la ocurrencia de la violencia de género y la violencia intrafamiliar (factores de riesgo y protección que han sido identificados a través de datos empíricos, causas subyacentes de la violencia y de la discriminación, entre otros).

Seguimiento: acción de imponerse del estado actualizado de los casos derivados por situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar de personas vinculadas a organizaciones miembros de ColungaHUB, solicitando periódicamente a los organismos públicos o privados a cargo de su gestión o a la OSC de ColungaHUB información sobre su estado de avance.

Sensibilización: acciones de formación y de información realizadas con el objetivo de comunicar los conceptos de violencia de género y violencia intrafamiliar, sus diversas manifestaciones, prevalencia y características desde un enfoque sistémico y de derechos humanos, con el objetivo de evitar su ocurrencia, abordando sus causas, características y consecuencias.

Solicitud de apoyo por situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar: requerimiento presentado, a través del canal establecido, por la persona afectada por violencia en el contexto intrafamiliar, por la persona que ejerce violencia o por una tercera persona que sea testigo, para ser acogida y orientada en violencia de género en contexto intrafamiliar.

Subrogante o Reemplazante: persona que sustituye a otra en una obligación en caso de ausencia o impedimento del titular.

Testigos: toda aquella tercera persona que tiene conocimiento de la ocurrencia de los hechos que configuran violencia intrafamiliar, en forma presencial o indirecta porque se lo han contado (testigo de oídas).

Victimización secundaria o revictimización: consecuencias adversas producidas por la inapropiada intervención sistémica médico-social-judicial de la persona afectada por violencia de género en contexto intrafamiliar, quien se encuentra degradada, ignorada, maltratada, desprotegida, sometida a burocracia y a pérdida de tiempo, acrecentando su desesperanza frente a la factibilidad del apoyo.

Violencia de género en contra de las mujeres: toda acción o conducta, basada en su sexo, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Violencia de género: toda acción o conducta, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Violencia económica: implica negar el acceso a los recursos básicos o el control sobre ellos, tales como negar o condicionar el dinero necesario para la mantención propia y/o de las hijas o hijos, extorsión, apropiación de los bienes y/o sueldo, control de la posibilidad libre de estudiar o trabajar, control de los ingresos, la privación de las necesidades básicas, así como del derecho a ejercer actividades remuneradas; obligar al endeudamiento.

Violencia física: es aquella conducta dirigida contra el cuerpo de una persona y que vulnera, perturba o amenaza su integridad física o su derecho a la vida. Entraña el uso intencional de la fuerza

física, el vigor o un arma para dañar o lesionar. Dentro de esta podemos encontrar: golpes con los puños, con objetos contundentes o con otros objetos que no dejan marcas (toallas o ropa mojada), quemaduras, patadas, cachetadas, empujones, zamarreos, mechoneos y mutilaciones de miembros.

Violencia intrafamiliar: todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de los miembros de la familia. Para efectos de este Protocolo la definición de la Ley N° 20.066 se amplía con alcance a las relaciones conocidas como “pololeo”.

Violencia patrimonial: incluye acciones u omisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de la persona a los bienes materiales que le pertenecen por derecho, por vínculo matrimonial o unión de hecho, por capacidad o por herencia, causándole deterioro, daño, transformación, sustracción, destrucción, retención, ocultamiento, manipulación o pérdida de objetos o bienes materiales propios o del grupo familiar, así como la retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos patrimoniales.

Violencia psicológica: conducta u omisión que tiene por objeto causar temor e intimidación buscando controlar las conductas, sentimientos, pensamientos y decisiones de la persona que está siendo agredida; atentando contra su autonomía, integridad y bienestar psíquico. Consiste en actos tendientes a aislar, así como a humillar o avergonzar, tales como: insultos, groserías u otro trato denigrante, gritos, burlas, sobrenombres ofensivos, manipulaciones, vejaciones, restricción a la libertad personal, vigilancia constante, aislamiento, abandono, amenazas, acusaciones sin razón, destrucción de pertenencias personales, exigencia de obediencia o sumisión, deshonor, descrédito, culpabilización, persecución, indiferencia, celos, chantaje, ridiculización, intimidación, amenazas de agresiones físicas, amenaza de abandono, reclusión en el hogar, amenaza de llevarse a hijos/as, control de las salidas y las personas con quienes se junta, control a través de las redes sociales, amenazas de causar daño a través de conductas como golpear la pared, amenazar con pegarle a los amigos/as, hijos/as o personas significativas por celos, amenazar con divulgar información privada, entre otros.

Violencia sexual: comprende el contacto sexual abusivo, no consentido y la tentativa o consumación de actos sexuales, tales como: forzar física o psicológicamente a tener relaciones sexuales, forzar a realizar actos sexuales humillantes o degradantes, forzar a una persona enferma, incapacitada, bajo presión o bajo la influencia de alcohol u otras drogas a realizar actos sexuales; acoso, abuso, violación por cualquier vía (vaginal, oral, anal), obligación a abortar, esterilización forzada, embarazo forzado, involucramiento en actos de explotación sexual comercial o pornografía, perturbando o amenazando el derecho a la libertad sexual y reproductiva o el derecho de las niñas y niños a la indemnidad sexual.

Violencia simbólica: es la ejercida a través de mensajes, valores, conceptos, símbolos, íconos, imágenes, signos, significados, mitos, metáforas y representaciones sociales que transmiten, reproducen y naturalizan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres y/o los prejuicios de género en la sociedad.

8.- ACCIÓN FRENTE A LAS SOLICITUDES DE APOYO POR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR.

Toda persona trabajadora que preste servicios para una Organización de la Sociedad Civil miembro de ColungaHUB, que experimente hechos constitutivos de violencia de género en contexto intrafamiliar, podrá solicitar apoyo.

Igualmente, podrá solicitarlo todo testigo que, perteneciendo a una Organización de la Sociedad Civil miembro de ColungaHUB, conozca de hechos constitutivos de violencia de género en contexto intrafamiliar que afecten o involucren a personas que presten servicios para una Organización de la Sociedad Civil miembro de ColungaHUB.

ColungaHUB procurará que las personas que soliciten apoyo por sufrir o infligir actos constitutivos de violencia de género en contexto intrafamiliar sean tratadas con el mayor estándar de confidencialidad y cuidado de su dignidad, de forma que no sean objeto de represalias u hostigamientos, ni sean discriminadas o excluidas.

Con el objeto de orientar a las personas y resolver sus eventuales inquietudes sobre la activación del Protocolo, se instalará en el *banner* alojado en la página www.fundacioncolunga.org, un documento que proporcione respuestas a preguntas frecuentes sobre violencia de género en contexto intrafamiliar.

Con todo, a cada trabajador/a le asiste el derecho a recurrir directamente a los Tribunales de Justicia, para denunciar los actos de violencia intrafamiliar que le afectan, conforme a las normas vigentes en Chile.

8.1 Canal de Solicitud de Apoyo por Situaciones de Violencia de Género en Contexto Intrafamiliar.

La solicitud de apoyo por eventuales situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar deberá realizarse a través del siguiente correo electrónico privado:
acogidacolungahub@gmail.com

ColungaHUB garantiza a todas las personas que soliciten apoyo a través del correo acogidacolungahub@gmail.com, que la información entregada será tratada con estricta reserva y confidencialidad.

8.2 Requisitos para completar la Solicitud de Apoyo por Situaciones de Violencia de Género en contexto Intrafamiliar.

La persona que solicite apoyo por eventuales actos constitutivos de violencia de género en contexto intrafamiliar en los términos definidos en este protocolo deberá incluir los siguientes antecedentes:

- Nombre, apellidos, cédula de identidad de la persona afectada, Organización de la Sociedad Civil a la cual pertenece, cargo que ocupa o funciones que realiza en esta. Datos de contacto tales como número de teléfono celular, correo electrónico y dirección y la situación que motiva la solicitud de la entrevista.

Si quien solicita apoyo es un tercero testigo que conoce los hechos que constituirían violencia de género en contexto intrafamiliar, deberá incluir al menos los siguientes antecedentes:

- Nombre y primer apellido de la o las personas involucradas y Organización de la Sociedad Civil a la cual pertenece y la situación que motiva la solicitud de la entrevista

- Datos de contacto tales como número de teléfono celular, correo electrónico y dirección y la situación que motiva la solicitud de la entrevista.

8.3 Recepción de la Solicitud de Apoyo por Situaciones de Violencia de Género en Contexto Intrafamiliar.

Una vez expedido el correo electrónico que contiene la solicitud de apoyo por situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar, se enviará a la persona remitente una comunicación desde la casilla "acogidacolungahub@gmail.com" que indicará la recepción de la misma con el asunto: "Protocolo Activado".

Dentro de las 48 horas de recibida la solicitud de apoyo, el/la Monitor/a citará a la persona afectada o al tercero que solicita el apoyo, por eventuales hechos de violencia de género en contexto intrafamiliar para una entrevista personal o de primera acogida. Dicha entrevista se llevará a efecto por el/la Monitor/a, profesional capacitado/a en violencia intrafamiliar de ColungaHUB.

Paralelamente el/la Monitor/a informará al Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, comunicándole sobre la presentación de una solicitud de apoyo por situaciones de violencia intrafamiliar, con expresa indicación del nombre de la Organización de la Sociedad Civil en la que laboran la o las personas involucradas en la violencia.

En caso de que el/la Monitor/a no esté disponible, el Comité de Buenas Prácticas velará porque sea reemplazado/a o subrogado/a por una persona idónea de intachable conducta previa.

8.4 Entrevista con el/la Tercero / Testigo que solicita el apoyo

En la entrevista, el/la Monitor/a recogerá los antecedentes principales de la situación eventualmente constitutiva de violencia de género en contexto intrafamiliar por la que se solicita apoyo, de acuerdo con la plantilla que se encuentra en un Anexo de este protocolo.

De acuerdo con los antecedentes recabados, el/la Monitor/a informará al tercero testigo de la citación a entrevista de la persona señalada como afectada por la eventual situación de violencia de género en contexto intrafamiliar.

8.5 Entrevista de Primera Acogida por Solicitud de Apoyo por Situaciones de Violencia de género en contexto Intrafamiliar.

En la entrevista, el/la Monitor/a procurará:

- 1.- Recibir el relato de la persona afectada por eventuales actos constitutivos de violencia de género en contexto intrafamiliar, escuchándola activamente, con el ánimo de recoger antecedentes de la situación y determinar si los hechos descritos configuran esta forma de violencia, aunque no se encuentre sancionado en la ley nacional (como por ejemplo la violencia en el pololeo).
- 2.- Evaluar la gravedad de los hechos denunciados, así como los riesgos dentro del contexto de la persona afectada, que podrían incidir en su integridad.
- 3.- Explorar los mecanismos y redes personales y sociales con que cuenta la persona que solicita apoyo, con el ánimo de proponer medidas de protección.
- 4.- Establecer los límites de las conductas de violencia, informando a la persona afectada acerca de los derechos y obligaciones que le corresponden, orientándola acerca de los plazos y requisitos establecidos por ley para formalizar su denuncia ante los Tribunales de Familia y/o ante el Ministerio Público, si la gravedad de los hechos así lo ameritan.
- 5.- Orientar a la persona que solicita apoyo acerca de las redes y servicios especializados públicos y privados existentes y respecto de aquellas con las que ColungaHUB haya establecido convenio para acompañamiento psico-social.
- 6.- Establecer por escrito el plan de orientación para la seguridad personal para afrontar futuras situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar con la persona que solicita apoyo, considerando las redes con que cuenta, las redes públicas y privadas disponibles, así como sus necesidades y expectativas.

El/la Monitor/a deberá registrar los antecedentes del caso, abriendo un expediente, cuya plantilla se encontrará en un Anexo de este protocolo, en que se consigne toda la información recabada, dándole un tratamiento confidencial.

Realizada la entrevista, el/la Monitor/a levantará un informe dirigido al Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB en el que consignará el relato recibido, recomendará las medidas de resguardo que podrían tomarse a fin de proteger la integridad de la persona afectada y dará su opinión respecto de la derivación de la persona a la red pública o privada para efectos de recibir acompañamiento psicológico, social y/o jurídico. Para estos efectos, el/la Monitor/a utilizará un catastro actualizado de la red de apoyo local de organismos públicos y privados que realizan atención psicológica, reeducativa, social y jurídica en violencia intrafamiliar.

Si la gravedad del caso así lo amerita, terminada la entrevista, con el acuerdo de la persona afectada, el/la Monitor/a dispondrá la derivación inmediata de la persona afectada a la red pública o privada, con el fin de activar el mecanismo de denuncia en Tribunales y solicitar medidas de protección en su favor. En el caso que estime que los hechos denunciados pudiesen configurar delito, deberá consignarlo así. El informe será despachado dentro de las 48 horas de realizada la entrevista.

En caso de que la persona afectada se niegue a concurrir a la entrevista, en razón de que desconoce los hechos eventualmente constitutivos de violencia de género en contexto intrafamiliar referidos por un/a tercero testigo y por tanto rechaza la solicitud de apoyo por esta causa, se informará al Comité del cierre del caso por esta razón. Lo mismo deberá ser informado al tercero / testigo que solicitó el apoyo.

En caso de que la persona afectada se niegue a concurrir a la entrevista, argumentando aprehensión por la confidencialidad del proceso, riesgo de su fuente de trabajo por eventuales represalias o no proporcione mayor argumentación, se le indicará el principio contemplado en este protocolo sobre que el caso será tratado con el mayor estándar de confidencialidad y cuidado de su dignidad, de forma que las personas involucradas no sean objeto de represalias u hostigamientos, ni sean discriminadas o excluidas. Si aún con este señalamiento la persona afectada mantiene su decisión de no asistir, el caso será cerrado e informado el motivo al Comité

8.6 Medidas de Resguardo

Realizada la entrevista de primera acogida por solicitud de apoyo por eventuales situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar, el/la monitor/a -teniendo como base lo expresado por la persona afectada, la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo- sugerirá al Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, la adopción de alguna de las siguientes medidas de resguardo:

- 1.- Separación de los espacios físicos de las personas involucradas en el caso, en aquellas situaciones en que la persona afectada y la persona que ejerce violencia trabajen en el mismo espacio.
- 2.- Redistribución del tiempo de jornada de trabajo para las personas involucradas, en aquellas situaciones en que la persona afectada y la persona que ejerce violencia trabajen en el mismo espacio.
- 3.- Cambio de destinación o de proyecto de las personas involucradas, en aquellas situaciones en que la persona afectada y la persona que ejerce violencia trabajen en el mismo espacio.
- 4.- Apoyo psico-social-jurídico.
- 5.- Restricción de la entrada al edificio de la persona que ejerce violencia.
- 6.- Turno de acompañamiento para la persona afectada.
- 7.- Toda otra medida pertinente a las particularidades del caso, que sea factible adoptar.

Igualmente, el/la Monitor/a recomendará al Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB que se otorguen las facilidades necesarias para que la persona afectada se ausente de su trabajo con el

objetivo de poder asistir a las terapias de acompañamiento, audiencias y trámites necesarios para superar la situación de violencia que vive.

8.7 Acción del Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB.

a) El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB se reunirá en un plazo de 3 días de convocado y sesionará con al menos 3 de sus miembros. Con el mérito del informe recibido, evaluará los antecedentes y si la persona afectada no se ha manifestado en desacuerdo, por medio de su Presidente/a, comunicará por correo electrónico a la o las Organizaciones miembro de ColungaHUB involucradas, la recepción de la solicitud de apoyo por situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar y las medidas de resguardo que sugiere aplicar para proteger la integridad y dignidad de la persona afectada y mantener el clima de confidencialidad con el caso dentro del espacio de ColungaHUB. El Comité evaluará, de acuerdo a las particularidades de cada caso, las medidas factibles de ser sugeridas.

b) La o las Organizaciones de la Sociedad Civil en la que labora(n) la o las personas involucradas en la situación de violencia de género en contexto intrafamiliar tendrán un plazo de 24 horas contadas desde el despacho de la referida comunicación para aplicar las medidas de resguardo definidas, las que deberán mantenerse durante todo el período que dure el seguimiento del caso, si la situación así lo requiere. Igualmente, dicha/s Organización/es garantizará/n otorgar a la o las personas involucradas, las facilidades necesarias para ausentarse del trabajo, con el objetivo de asistir a las citaciones y realizar las gestiones necesarias para superar la violencia de género en contexto intrafamiliar que viven.

c) El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB comunicará a la persona afectada de las medidas factibles de implementar, incluyendo la derivación a un centro público o privado especializado, a través del/la Monitor/a.

d) La o las Organizaciones de la Sociedad Civil en las que laboren la o las personas involucradas en la situación de violencia de género en contexto intrafamiliar, informará(n) al Comité de Buenas Prácticas mensualmente mientras dure el proceso de seguimiento, respecto de las medidas tomadas para erradicar esta problemática en su organización.

e) El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, por medio del/la Monitor/a, hará seguimiento al caso mientras dure la atención psico-social-jurídica por parte de la red pública o privada a la que fuera derivada la persona afectada, velando por el adecuado cumplimiento de los valores y principios consagrados en este Protocolo por parte de las Organizaciones de la Sociedad Civil en la que presten servicios dichos trabajadores/as.

f) El Comité de Buenas Prácticas podrá renovar la duración de las medidas de resguardo si las condiciones de la violencia de género en contexto intrafamiliar se mantienen y las condiciones de afectación de la o las personas involucradas en la solicitud de apoyo así lo indican.

g) Igualmente, el Comité, por medio del/la Monitor/a, levantará un registro, cuya pauta se encuentra en Anexo a este protocolo, de seguimiento de casos, en el que consignará las solicitudes de apoyo por situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar recibidas y tramitadas que afecten a cada Organización perteneciente al HUB, dando cuenta de las medidas de resguardo aplicadas y las derivaciones efectuadas en cada caso, así como de los plazos de seguimiento acordados, los que tendrán como límite promedio los 9 meses.

h) Si del mérito del informe evacuado por el /la Monitor/a y la evaluación realizada, resultara que los hechos relatados no constituyen violencia de género en contexto intrafamiliar, el Comité de Buenas Prácticas, junto con comunicar la presentación de la solicitud de apoyo a la Organización a la que pertenece la persona afectada y toda vez que esta no haya expresado su negativa a que esta

comunicación se efectúe, le sugerirá la aplicación de medidas especiales para restablecer el clima laboral si se requiere, las que deberán instaurarse en un plazo de 5 días de recibida dicha comunicación. Se evaluará igualmente la posibilidad de derivar a la persona solicitante de apoyo a acompañamiento psicológico.

i) El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, comunicará a la persona afectada de las medidas planteadas a través del/la Monitor/a.

j) El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB, a través del/la Monitor/a, realizará una entrevista de cierre con la persona afectada, la que tendrá como plazo máximo los 9 meses desde la realización de la entrevista de primera acogida y evaluará con ella las distintas etapas del proceso. Lo propio realizará con la/s organización/es de la que procede el caso. De todo lo obrado por el Comité de Buenas Prácticas, el/la Monitor/a levantará un acta confidencial, la que se mantendrá en resguardo en archivo digital. El/la representante de Fundación Colunga en el Comité considerará la información contenida en las actas para la gestión de ColungaHUB.

De todo lo obrado por el Comité de Buenas Prácticas, se levantará acta confidencial, la que mantendrá en resguardo en archivo digital.

8.8 Responsabilidades.

AGENTE / ROL	FUNCIONES/RESPONSABILIDADES	NOMBRAMIENTO
COMITÉ DE BUENAS PRÁCTICAS ColungaHUB	1.- Encauzar las gestiones necesarias para el apoyo de las personas afectadas por actos de violencia de género en contexto intrafamiliar. 2.- Sugerir medidas de resguardo para las personas afectadas por violencia de género en contexto intrafamiliar y su eventual renovación. 3. Recibir los informes mensuales de las ONGs respecto del avance de las medidas implementadas en cada caso. 4.- Mantener catastro actualizado de la red de apoyo local de organismos públicos y privados que realizan atención psicológica, reeducativa, social y jurídica en violencia de género en contexto intrafamiliar. 5.- Monitorear y evaluar el cumplimiento de los planes de ajustes razonables y los planes de prevención de la violencia de género en contexto intrafamiliar presentados por la Organizaciones integrantes del HUB, así como el desempeño del/la Monitor/a	El Comité de Buenas Prácticas ColungaHUB estará conformado por 5 personas. Con el objetivo de implementar el Protocolo, se ha definido que, en una primera etapa de dos años, el Comité de Buenas Prácticas estará conformado por tres miembros fundadores y dos miembros elegidos democráticamente. Los miembros fundadores serán Fundación Colunga como organización que lidera el HUB, ComunidadMujer por su experticia en materias de género y una organización con experticia legal que se definirá. Los miembros elegidos democráticamente serán: un representante del grupo de organizaciones de menor tamaño (menos de diez integrantes) y un representante de organizaciones de mayor tamaño (diez y más integrantes). Para el siguiente periodo (después de los dos primeros años), cuatro de los cinco miembros del Comité serán representantes elegidos/as. Fundación Colunga, se mantendrá como integrante fundador del Comité. Asimismo, terminado el primer periodo de dos años, en la primera reunión ordinaria del Comité, éste definirá la duración del período en que se mantendrán los representantes del Comité en el cargo. El Comité estará organizado en una Directiva que a lo menos considerará un/a Presidente/a, un/a Vicepresidente/a y un/a Secretario/a. Quienes integren el Comité deberán tener intachable conducta anterior y tener plena independencia de las personas

		<p>comprometidas en la situación de violencia de género por la que se solicita apoyo inhabilitándose en caso de que exista entre ellas alguna relación de parentesco, amistad o negocio o que la solicitud de apoyo provenga de la organización a la que pertenecen. Durarán un año en sus funciones.</p> <p>Para efectos de asegurar la adecuada implementación del presente protocolo, las personas que integren el primer Comité de Buenas Prácticas durarán dos años en funciones.</p>
<p>MONITOR/A CAPACITADO/A EN VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Realizar la entrevista con la persona que solicita el apoyo en calidad de tercero (testigo). 2.- Realizar la entrevista de primera acogida dentro del plazo de 48 horas establecido. 3.- Abrir y mantener un expediente del caso. 4.- Elaborar informe del caso dirigido al Comité de Buenas Prácticas. 5.- Enviar informe del caso al Comité de Buenas Prácticas dentro del plazo establecido. 6.- Evaluar y determinar la derivación de los casos a la red pública o privada. 7.- Comunicar a la persona afectada la decisión del Comité. 8.- Disponer y sugerir la aplicación de medidas para restablecer el clima de respeto dentro del espacio laboral. 9.- Monitorear la aplicación de medidas de resguardo y otras recomendaciones proporcionadas por el Comité a la organización. Así como el resultado de la derivación de personas a centros especializados. 10.- Guardar secreto profesional sobre los antecedentes del caso 	<p>Durará un año en funciones. Se nombrará además un/a profesional reemplazante, en caso de ausencia.</p>
<p>ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Recibir la comunicación del Comité de Buenas Prácticas y aplicar en el plazo establecido las medidas de resguardo definidas. 2.- Otorgar las facilidades necesarias para que la persona afectada se ausente del trabajo, con el objetivo de asistir a las citaciones y realizar las gestiones necesarias para superar la violencia intrafamiliar que viven. 3.- Informar al Comité de Buenas Prácticas mensualmente mientras dure el proceso de seguimiento de casos, respecto de las medidas tomadas para erradicar la violencia intrafamiliar en su organización. 	

9.- PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR.

9.1 Material en página web

Para ColungaHUB, la prevención de la violencia de género en la expresión de violencia intrafamiliar es una necesidad, por lo que dispondrá del *banner* alojado en la página www.fundacioncolunga.org en el que declarará la importancia de que las personas que trabajan para Organizaciones miembros de ColungaHUB, sean activas y comprometidas con la prevención y erradicación de la violencia de género en contexto intrafamiliar, manteniendo permanentemente a disposición:

- a) El Protocolo de Buenas Prácticas en Prevención, Detección e Intervención de la Violencia de Género en Acoso Sexual y Violencia Intrafamiliar ColungaHUB.
- b) Información sobre los mecanismos institucionales de apoyo a las personas que viven situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar.
- c) Información sobre los mecanismos de protección a las personas que solicitan apoyo.
- d) Información sobre las situaciones que constituyen violencia de género en contexto intrafamiliar, sus características, manifestaciones, causas, consecuencias y las barreras que enfrentan las personas afectadas por violencia de género en contexto intrafamiliar en su camino a denunciar.
- e) Información acerca de la red pública y privada especializada en la temática de violencia intrafamiliar.

9.2 Acciones de sensibilización y difusión

ColungaHUB coordinará anualmente la realización de actividades de sensibilización sobre violencia de género en contexto intrafamiliar destinada a las personas vinculadas a todas las Organizaciones de la Sociedad Civil miembros, pudiendo efectuarse éstas en colaboración con organismos externos, públicos o privados, en modalidades de exposiciones participativas, talleres, conversaciones en cascada, grupos por área de trabajo, exhibición de documentales u otras conducentes a sus fines.

Igualmente procurará que las Organizaciones presenten planes individuales y en red para prevenir activamente la violencia de género en contexto intrafamiliar dentro del HUB.

Estas acciones serán presentadas por la coordinación de ColungaHUB como parte de su plan de actividades.

10.- MONITOREO Y EVALUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO INTRAFAMILIAR.

Se realizará monitoreo y evaluación de las acciones implementadas por cada solicitud de apoyo por eventuales situaciones de violencia de género en contexto intrafamiliar, del cumplimiento de los roles y responsabilidades de los agentes y de las acciones de prevención, de acuerdo a los mecanismos que a continuación se indican:

10.1 De las acciones realizadas a partir de la solicitud de apoyo

El/la Monitor/a informará mensualmente y por escrito al Comité, hasta el momento del cierre del caso, de su evolución en lo referido a aplicación de medidas de resguardo, de las medidas especiales que se hayan requerido para restablecer el clima laboral, del resultado de la posible derivación de la persona afectada a instituciones y centros competentes y otras acciones que surjan en el proceso.

El/la Presidente/a del Comité acusará recibo de esta información y solo en caso de que el reporte indique que se han detectado acciones o se han omitido acciones que están implicando un riesgo al resguardo de la confidencialidad y el cuidado de la dignidad de la persona afectada, El/la Presidente/a citará al Comité para evaluar la situación y definir acciones a realizar con la organización.

De todo lo obrado por el Comité de Buenas Prácticas, el/la Monitor/a levantará un acta confidencial, la que se mantendrá en resguardo en archivo digital. El/la representante de Fundación Colunga en el Comité considerará la información contenida en las actas para la gestión de ColungaHUB.

10.2 De los roles y responsabilidades:

El Comité a través del Monitor/a recogerá en la entrevista de cierre del caso con la persona afectada y con la organización su evaluación del proceso. Esta información será valorada en una instancia de evaluación y cierre del caso con el/la Monitor/a en la que se identificarán los aprendizajes para futuros casos.

10.3 De las acciones de prevención:

Las acciones de sensibilización y difusión serán evaluadas según su naturaleza, a través de encuestas de satisfacción, registro de opiniones u otros a fines.

Junto a lo anterior, se realizará anualmente una evaluación del funcionamiento del Protocolo en la perspectiva de la mejora continua. Esto a través de acciones que se definirán en el Plan de trabajo anual de Colunga HUB y que podrán considerar actualización de la encuesta sobre visión y experiencia del personal de las organizaciones del HUB sobre la violencia de género, preguntas en la encuesta de satisfacción anual del HUB, entre otras.