

Protocolo de denuncia por maltrato, acoso laboral y sexual

La Sociedad de Escritoras y Escritores de Chile (SECH), tomando en cuenta:

1° La plena convicción que le asiste respecto de la necesidad de construir en el seno de su organización una comunidad sana, en la que se promueva un clima de auténtico respeto y cooperación, desde el cual se aporte al desarrollo de cada uno de sus integrantes, así como al crecimiento cualitativo de la entidad y del aporte que hace esta al conjunto de la ciudadanía, busca resguardar un ambiente saludable de respeto y buen trato;

2° El valor irrenunciable de los derechos fundamentales de las personas y, en especial, el derecho constitucional a la vida e integridad física y psíquica;

3° La gravedad que revisten aquellas conductas que atentan contra la dignidad de las personas, en línea con lo que señala la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, así como también la Ley N° 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada; y

4° La importancia de prevenir y sancionar tales prácticas, que atentan contra el ser humano, la convivencia y las leyes,

Ha resuelto establecer el siguiente procedimiento frente a esos casos:

Artículo 1. Para hacer efectiva la denuncia, esta deberá formularse por escrito, de manera fundada y firmada por el denunciante, cumpliendo con los requisitos de: **a.** Identificación y domicilio del denunciante. **b.** Narración circunstanciada de los hechos. **c.** La individualización de quien o quienes los hubieren cometido y de la o las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante. **d.** Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Artículo 2. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

Artículo 3. Las denuncias se deben entregar en la Secretaría de la SECH en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido.

Artículo 4. La denuncia debe estar dirigida a la Presidencia de la SECH, que deberá informar inmediatamente al Directorio, constituyéndose este en la única instancia facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia. El

Directorio deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

Artículo 5. El Directorio tendrá un plazo de 3 días hábiles para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada. Si la denuncia presentada cumple con los requisitos ya expuestos en el punto 2, se prescribe iniciar el sumario correspondiente para determinar las posibles responsabilidades involucradas.

Artículo 6. Una vez formalizada la denuncia, si esta es acogida o entendida como presentada, el Directorio deberá designar de entre sus integrantes a dos directores con la finalidad de investigar con la debida reserva los hechos denunciados, establecer las eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Artículo 7. El plazo para proporcionar los resultados de la investigación será de 30 días, excepcionalmente prorrogables por una vez si la comisión investigadora invoca para ello causales calificadas y la mayoría del Directorio acepta tal solicitud. Durante el procedimiento, se salvaguardará la confidencialidad tanto de las víctimas como de los denunciantes y personas sobre las cuales recae la respectiva acusación.

Artículo 8. En función del tenor de los hechos que la comisión logre establecer, esta deberá proponer al Directorio una sanción que puede ir desde la suspensión temporal de la calidad de socia o socio de quien resulte responsable de los actos denunciados, hasta la expulsión de la organización, con carácter irrevocable.

Artículo 9. Independientemente del resultado del procedimiento, el Directorio deberá evaluar y ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima organizacional saludable y de mutuo respeto, adoptando además las acciones comunicacionales tendientes tanto a subrayar la importancia de dichos valores como a prevenir; esto último, sin perjuicio de la labor permanente que en ese sentido cabe impulsar a la institución.