

FUNDACIÓN TEATROAMIL

PROTOCOLO SOBRE ACOSO, ABUSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO

1

CONTENIDO

Introducción	2
Marco normativo	4
Glosario	7
Referencias.....	13

INTRODUCCIÓN

2

En el siglo XXI, luego de incansables luchas de las mujeres y las minorías étnicas, sexuales, organizaciones representativas de personas con capacidades diferentes, y, en general, la expresión legítima de la alteridad frente a la hegemonía del patriarcado, de las relaciones verticales en el mundo laboral, y el rol complaciente de los medios de comunicación, las realidades de violencia, discriminación, abuso y acoso en la sociedad, están expuestas a una mayor sanción social y regulación jurídica-legal. Vemos con esperanza que las actuales generaciones jóvenes impulsan movimientos proactivos en la defensa de los derechos de las personas en estos ámbitos, llevando a la sociedad a tomar posición y acción para prevenir y sancionar actos violentos y discriminatorios en el espacio público, los medios de comunicación y en los entornos laborales.

Dentro de la opinión pública, las temáticas de violencia, discriminación, abuso y acoso han estado en diversas plataformas de comunicación, y el ámbito de las artes escénicas no ha sido ajeno a esta situación.

Todas las instituciones ya sean públicas o privadas, con o sin fines de lucro, han estado expuestas a riesgos que pueden ser originados por distintas causas: laborales, ambientales, legales, corporativos, financieros, entre otras. Por ello, es importante entender en qué términos pueden afectar profundamente el valor de la imagen institucional si no se produce un manejo adecuado a las diferentes situaciones.

En dicho marco, como Fundación Teatro a Mil realizamos una nueva revisión, análisis y definición de nuestras políticas en materia de violencia, discriminación, abuso y acoso, teniendo como objetivo, permitir que los colaboradores de la fundación, con los cuales nos vinculamos constantemente, nos puedan comunicar oportunamente cualquier comportamiento no deseado en el lugar de trabajo y que describa cómo trataremos cualquier situación relacionada, dejando con ello en claro los estándares de comportamiento que se espera de todos los colaboradores de la fundación.

Por lo cual, dentro del ámbito laboral se deben desarrollar y promover instancias de conversación, concientización e involucramientos de todos los colaboradores y las directivas sobre temáticas violencia, discriminación, abuso y acoso (*véase Anexo N°1*).

FUNDACIÓN TEATROAMIL

En el caso de las artes escénicas, el protagonismo del cuerpo es un elemento central del trabajo, y como tal se debe colocar un especial énfasis en la prevención de actos discriminatorios, abusivos y/o propiamente de violencia, ya sea por colaboradores como por equipos de producción, áreas administrativas y o del público.

3

Adicionalmente, la presencia de la actual pandemia en el contexto mundial y nacional ha puesto en jaque las profesiones que se relacionan con las artes escénicas y se ha vuelto necesario replantearse las diversas formas que se puede llevar a cabo la producción, montaje, ensayos, espectáculos y la difusión del contenido. Así, con el comienzo del desarrollo de espectáculos de manera digital como presencial -dependiendo de las condiciones sanitarias que exista en cada lugar-, la disposición de los recursos financieros, humanos, logísticos y administrativos fluctúan y funcionan de manera diferente a como se conocía.

Esto ha provocado la necesidad de modificar las condiciones de la praxis del trabajo alrededor de las artes escénicas y como éstas se desarrollan en el ámbito público, y con ello, replantear los protocolos de violencia de género, comenzando con los contratos de trabajo, capacitaciones, concientizaciones, principios y abarcando hasta los ejes programáticos de la fundación.

Por lo cual, como organización sin fines de lucro como lo es Fundación Teatro a Mil, se considera que los colaboradores reconozcan que cada persona tiene derechos y deberes relacionados con el trabajo que se ejerce. Es así como deben existir relaciones laborales respetuosas, consideradas y dignas, libres de acoso, abuso, discriminación y violencia. Es obligación de cada colaborador tratar a sus pares con dignidad y respeto, y responsabilizarse por cualquier tipo de comportamiento antes descrito que atente contra los derechos humanos.

Es por lo cual, como institución, independiente del formato de difusión del espectáculo, sea digital o presencial, pagado o gratuito, **no** se trabajará con personas que estén formalizadas o condenadas en acciones de acoso, abuso, discriminación. Para el caso de personas que sean condenadas y hayan cumplido su condena, se evaluará con antecedentes en mano, caso a caso, ajustándose al principio ético que las personas tienen el derecho a la rehabilitación, si la Fundación contrae o no un compromiso laboral con la persona en cuestión.

Estando convencidos que un ambiente respetuoso y profesional que apoya y potencia la misión como institución, contribuye directamente en el rol social que se espera cumplir en la sociedad.

MARCO NORMATIVO

4 Se entiende que todos los lugares de trabajo deben estar libre de situaciones de violencia, discriminación, abuso y acoso, y se ha ido construyendo con el tiempo una política institucional para poder llevar a cabo de la manera óptima el manejo de este tipo de situaciones, considerando revisar cada situación en detalle con el equipo de trabajo y que exista una claridad transversal de cómo informar y actuar ante cualquier comportamiento no apto.

Se debe tener claro que estas conductas atentan contra la dignidad, la igualdad e integridad física y psicológica, vulnerando con ello los derechos fundamentales ratificados en la Constitución y los diversos tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile y que se encuentran vigentes.

Es así como el Código del Trabajo señala en el inciso 2º de su artículo 2º:

*“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario (...), el **acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice de 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”.*

Entendiéndose, que el **acoso sexual** es la descripción de anteriormente y refiriéndose a las conductas ocurridas en el plano laboral, lo cual involucra directamente a todos los colaboradores, administrativos, actores, entre otros, que le presten servicios a la institución.

Aplicándose a colaboradores que tengan las siguientes características:

- Contrato de trabajo, teniendo una duración indefinida.
- Contrato de trabajo, teniendo un plazo fijo.
- Personas naturales o jurídicas que provean servicios, incluyendo a personas que emitan Boletas a Honorarios.

Es por lo cual que, como Fundación, consideramos como principio fundamental la necesidad de crear condiciones necesarias para que cada uno de sus colaboradores puedan desempeñarse en un ambiente laboral digno y sin violencia, promoviendo el mutuo respeto entre pares. Por ello, dentro del contexto descrito, se coloca a disposición un procedimiento para recibir denuncias de acoso

sexual, de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad en los artículos 35 al 44 (*véase Anexo N°2*).

SITUACIONES DE VIOLENCIA COMETIDAS POR UN COLABORADOR EXTERNO A LA INSTITUCIÓN

5

Todos los colaboradores, socios estratégicos, personas jurídicas o personas naturales que se tenga contacto directo con el curso de la actividad laboral y/o artística deben ser tratados de manera justa y respetuosa sin importar apariencias, creencias, cultura, afiliaciones u otras características que culminen en violencia de género y/o discriminación arbitraria.

Aplicándose a los siguientes colaboradores:

- Colaborador/es que presten servicios en el marco de la realización de proyectos organizados por la institución.
- Personas naturales que presten servicios, a través de boleta a honorarios.
- Personas u organizaciones jurídicas, que presten servicios.
- Personas que posean contrato de trabajo a plazo fijo.
- Personas que posean contrato a plazo definido.

En donde, la Fundación Teatro a Mil **no tiene atribuciones legales ni corresponde iniciar un proceso de responsabilidad interno**, y en consecuencia, los hechos que sucedan deberán ser denunciados por la víctima directamente a la Fiscalía, Carabineros, Tribunales, Policía de Investigaciones, entre otras, para efectuar la denuncia o querrela.

Por otro lado, se dimensiona y diferencia los tipos de denuncia:

- a) Denuncias formales: denuncias y/o querrelas realizadas a Tribunales y Ministerio Público.
- b) Denuncias informales: hechos descritos en redes sociales y/o medios de comunicación.

Lo anterior, es extendido a todos los ámbitos que contempla la curatoría de los proyectos que se relaciona la Fundación, en donde pueden ser obras seleccionadas, co-**producciones** y **producciones**, ya sea de formato **digital** o **presencial**, con acceso **gratuito** o **pagado**.

En el caso de proyectos presenciales. La Fundación ha definido que, frente a situaciones de acoso y abuso de terceros externos, compañías, colaboradores externos que estén

FUNDACIÓN TEATROAMIL

formalizados o condenados bajará los proyectos presenciales a menos que exista un reemplazo viable para la persona Formalizada o condenada.

En el caso de proyectos digitales esta cancelación aplicará al grupo creativo director/a elenco, músicos y no así a proveedores externos que han sido utilizados para el registro o puesta en escena en cuyo caso su mención de ellos créditos será eliminada.



Como se procederá en caso de denuncias contra participantes de proyectos de Coproducciones / producciones será la encargada de programación (ya sea digital o presencial) la persona que tomará al interior de la Institución el caso.

En caso de denuncias de personal de producción o proveedores de esta área lo tomara la Dirección de producción, y cada jefatura en relación a los casos del área respectiva.

GLOSARIO

ANEXO N°1: *Conceptos*

CONCEPTOS

7

Para poseer una conciencia crítica sobre las dinámicas generalizadas de violencia de género y discriminación hacia personas de cualquier sexo u orientación sexual, se debe contextualizar, definir, visibilizar, informar, evitar y erradicar aquellas prácticas y relaciones que perpetúan la violencia hacia estos grupos de la población.

Es por lo cual, que existen conceptos que están relacionado con la temática abordada que deben tener una visualización para comprender su significado y con ello, así poder comprender el impacto que tienen en la vida de las personas.

VIOLENCIA

Ejercicio absoluto de poder de uno o más sujetos sobre otro, especialmente sobre las mujeres, las cuales quedan desconocidas como sujetos de deseo y reducidas en forma extrema a un objeto (Red chilena contra la violencia hacia las mujeres, 2020). Y en donde, existen tipos de violencia, la cual no es necesariamente uniforme y se manifiesta en forma física, sexual y psicológica,

ABUSO

Un sujeto se posiciona en un puesto de autoridad contra otra persona y hace uso excesivo o inadecuado de su poder o posición, y el cual puede tener varios tipos, los cuales abarca el abuso físico, emocional/psicológico, sexual, económico, por medio de la tecnología, por medio del estado de migración, entre otros (Women Against Abuse, 2021).

DISCRIMINACIÓN

Puede ser explicada por la estigmatización, producto de la caricaturización por parte de actores sociales produciendo un desconocimiento respecto a las realidad de mujeres y minorías, que se traducen en actos discriminatorios (Velásquez, 2008).

Además, tiende a confundirse con el prejuicio y el estereotipo, ya que el primero es una actitud negativa injustificable hacia un grupo y sus miembros; y el segundo, son creencias sobre atributos personales de un grupo de personas, pueden ser muy generalizadas, inexactos y resistentes en cuanto al cambio de información.

Es entonces, que la discriminación es el comportamiento dirigido hacia miembros de una categoría que tiene como consecuencia ciertos resultados, y puede provocar el sentimiento de

amenaza a la propia identidad social, consiguiendo respuestas involuntarias como el estrés psicológico (González, 2020).

ACOSO/ABUSO/MALTRATO LABORAL

8

En el mundo del trabajo se designa un conjunto de comportamiento y práctica inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de *género*.

El acoso laboral, acoso moral o *mobbing* es:

“(…) aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima(s), destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona acabe dejando el lugar de trabajo” (Dirección del Trabajo, 2019).

Por otro lado, el maltrato laboral comprende:

“cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral” (Servicio Civil, 2018).

SEXO, GÉNERO Y DIFERENCIA SEXUAL

La sexualidad y el género han sido consideradas históricamente limitadas a consideraciones sólo de orden biológico y psicológico, analizado como un asunto que parte desde consideraciones anatómicas y culmina con la expresión sexual del individuo (Núñez Marín, 2019). Pero es mucho más amplio que lo psicológico y anatómico, implica una definición de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que en una cultura desarrolla desde diferencias anatómicas entre mujeres y hombres para simbolizar y construir socialmente lo que es propio tanto de lo masculino como lo femenino (Lamas, 2000).

Sexo biológico

Se refiere a las diferencias biológicas entre hombre y mujer, es decir, los cromosomas, glándulas, morfología, genitales, y hormonas sexuales. Por lo cual, se manifiesta de tres formas (Castelo, 2015):

- I. Hembra: persona que nació con cromosomas XX y aparato reproductivo femenino (ovarios y genitales).
- II. Macho: persona que nació con cromosomas XY y tiene aparato reproductivo masculino.

- III. Intersexualidad: es una combinación de ambos sexos, la cual es una condición natural donde una persona presenta una discrepancia entre su sexo cromosómico (XX/XY), sus genitales y gónadas (ovarios y testículos), presentando características de ambos sexos.

Identidad de género

Relacionada con la forma de percepción del género de cada persona, donde las vivencias internas e individuales son únicas, y podrían o no corresponder al sexo asignado al momento del nacimiento, tomando en cuenta la vivencia personal del cuerpo, el habla, vestimenta, modales, entre otras.

En este espectro, podemos encontrar mujeres y hombres cis-género¹, personas transexuales² y personas no binarias³.

Expresión de género

Es la forma en que se expresa el género en cada persona, ya sea a través de la vestimenta, el comportamiento, intereses y afinidades, dependiendo cómo es percibido por la sociedad, pudiendo considerarse femenino, masculino, no binario, entre otros.

Orientación sexual

Es la capacidad de una persona de sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente, ya sea por personas de un género diferente al suyo, mismo género o más de un género. Y se pueden dividir en varias orientaciones:

- I. Heterosexual: atracción sexual y/o emocional hacia personas del sexo opuesto.
- II. Homosexual: atracción sexual y/o emocional hacia personas del mismo sexo, ya sean mujeres-mujeres (lesbianas) u hombres-hombres (gays).
- III. Bisexual: atracción sexual y/o emocional hacia individuos binarios, masculinos o femeninos.
- IV. Pansexual: hace referencia a aquellas personas que sienten que son capaces de enamorarse sexual, emocional o espiritualmente de todos los géneros.
- V. Asexual: puede considerarse como una falta de orientación sexual, ya que las personas no sienten atracción física ni sexual hacia ninguna persona.

¹ Personas en donde su identidad de género es concordante con su sexo biológico y lo que se construye socialmente en ese espectro.

² Personas que se sienten y se conciben como pertenecientes al género opuesto que se les asigna social y culturalmente de acuerdo a su sexo biológico y deciden recurrir (o no) a intervención médica para adecuar su físico a su identidad social.

³ Son personas que están fuera del binarismo de género (femenino/masculino), y dado su identidad auto designada no se percibe totalmente son masculinos o femeninos.

ANEXO N°2: Reglamento de Higiene y Seguridad

CAPITULO DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Las relaciones laborales deberán fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Sin embargo, existen conductas como el acoso sexual, entendiéndose como la acción indebida de una persona, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen y/o perjudiquen su situación laboral o oportunidades en el empleo.

El **acoso sexual**, es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Fundación Teatro a Mil. En esta organización serán consideradas como conductas de acoso sexual siguientes acciones con un nivel de gravedad:

- Nivel 1: *acoso leve* (verbal): chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Nivel 2: *acoso moderado* (no verbal / sin contacto físico): miradas, gestos lascivos, muecas.
- Nivel 3: *acoso medio* (fuerte verbal): llamadas telefónicas, cartas, email, mensajes de texto, entre otros, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Nivel 4: *acoso fuerte* (contacto físico): manoseos, sujetar o acorralar.
- Nivel 5: *acoso fuerte*: presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

En consideración a lo anterior, y sin perjuicio de las prohibiciones contenidas en este documento se prohíbe las siguientes conductas y/o acciones: primero, todo comportamiento físico, conducta verbal o comportamiento no verbal de carácter sexual que sea rechazado por la/las personas a la cual va dirigido o que pueda afectar la dignidad de las personas en su lugar de trabajo; y segundo, todo requerimiento de carácter sexual, no consentido por quien los recibe y que amenace o perjudique su situación laboral.

En caso de que se genere una situación de acoso sexual, la persona afectada por alguna de las conductas descritas deberá hacer llegar su reclamo a través de correo electrónico su jefe directo o a la Dirección de la Fundación, o en su defecto, a la respectiva Inspección del Trabajo, según lo establece el Artículo N°211-A del Código del Trabajo.

La Fundación ha habilitado para estos casos la siguiente casilla de correo electrónico para recibir las denuncias denuncia@fundacionteatroamil.cl

FUNDACIÓN TEATROAMIL

11

Posterior a recibir la denuncia por la Dirección de la Fundación, o a la Inspección del Trabajo, considerando los términos antes establecidos, se dispondrá un plazo de cinco días para la realización de una investigación interna de los hechos o remitirá los antecedentes a la inspección del Trabajo respectiva, en los términos que regula el Código del Trabajo, tales como la separación de espacios físicos u otros, o en su defecto se adoptarán las acciones sugeridas en la Inspección del Trabajo, sea el caso.

El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, por escrito, siendo ésta de carácter reservado y garantizando la bilateralidad de los descargos de las partes involucradas, enviando un informe y conclusiones a la Inspección del Trabajo en los plazos contemplados en el Artículo N°211-C del Código del Trabajo, quien a su vez podrá realizar observaciones según lo que establece la normativa.

Dicha solución se notificará personalmente, ya sea a la presunta víctima como a la/las personas sindicadas como autoras de tal conducta, y a éstas últimas se les otorgará una copia del reclamo presentado, para que efectúen sus descargos dentro de plazo de tres días hábiles contados desde la notificación.

Es así como, efectuando los descargos por la/las personas sindicadas como autores, el jefe del Departamento, Dirección de Área/Dirección de la Institución, atendido el mérito del reclamo y su contestación, podrá sostener entrevistas personales con unos u otros a fin de que aclaren o fundamenten sus dichos o, en su defecto con personas que sean testigos de los mismos, debiendo dejar constancia por escrito de dichos testimonios, bajo firma del respectivo compareciente. Lo anterior, sin perjuicio de otros medios probatorios/técnicos, que denunciante o denunciado puedan allegar en respaldo de sus dichos y de cuya utilización y contenido deberá también dejarse constancia escrita.

Atendida a la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán establecidas en el capítulo siguiente del presente Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio de que la Fundación siempre podrá -atendida a la gravedad de los hechos-, aplicar lo dispuesto en la legislación laboral vigente, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual, sin considerar lo relativo al procedimiento sancionatorio, si no, sólo atendiendo a la conducta que por sí misma constituya una conducta definida como acoso sexual, configurándose como una causal de terminación del contrato de trabajo.

FUNDACIÓN TEATROAMIL

El procedimiento se deberá mantener en estricta reserva, en donde las conclusiones sean notificadas al reclamante, reclamado(s) director ejecutivo, y a la Inspección del Trabajo para su respectivo análisis. Y, en cualquier caso, la investigación deberá concluirse en un plazo de veinte días, transcurridos los cuales el jefe del Departamento de Recursos Humanos emitirá por escrito las conclusiones que arroja la investigación, las que serán remitidas al director ejecutivo, quien dentro del tercer día deberá remitirlas a la Inspección del Trabajo.

12

Las observaciones que formule la Inspección del Trabajo respecto a la investigación practicada en forma interna, o en su defecto, la conclusión del caso de la investigación si hubiere sido realizada por esta institución, será puesta en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. Por lo cual, en conformidad al mérito del informe, el empleador deberá dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas/sanciones que correspondan al Artículo N°33 del Código del Trabajo.

Finalmente, al terminar el procedimiento, lo que incluye la aplicación ejecutoriada de las sanciones, la empresa deberá archivar los antecedentes y resguardarlos al menos hasta transcurrido el plazo de prescripción de las eventuales acciones judiciales que pudieran tener derecho a los afectados por los hechos investigados y sancionados.

REFERENCIAS

Ayuda en acción ONG. (26 de Octubre de 2020). *Blog: Mujer* . Obtenido de Cifras y datos de violencia de género en el mundo (2020): <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/violencia-genero-cifras/>

13 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile . (2005). *Historia de la Ley N°20.005: Típica y sanciona el acoso sexual* . Valparaíso.

Castelo, S. (2015). *Identidad de género, sexo biológico, expresión de género y orientación sexual. Explicando las diferencias* . UnitedExplanations.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2013). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belém do Pará"*. México D.F.

Dirección del Trabajo. (2019). *ENCLA: Informe de resultados, Novena Encuesta Laboral* . Santiago: Gobierno de Chile .

González, R. (25 de Septiembre de 2020). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* . Obtenido de Discriminación: compesiones básicas y desafíos de medición : <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/discriminacion-compresiones-basicas-desafios-medicion-roberto-gonzalez-chile.pdf>

Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual . *Escuela Nacional de Antropología e Historia Federal* .

Naciones Unidas. (20 de Agosto de 2021). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de La agenda para el desarrollo sostenible

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Naciones Unidas. (s.f.). *Igualdad de género: por qué es importante*.

Núñez Marín, R. (2019). Estándares internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género: interpretación evolutiva en el derecho interamericano. *Revista Prolegómenos*, 9-20. doi:: <https://doi.org/10.18359/prole.3094>

Red chilena contra la violencia hacia las mujeres. (2020). *El continuo de violencia contra las mujeres*

FUNDACIÓN TEATROAMIL

Servicio Civil . (2018). *Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual* .

Velásquez, G. (2008). *Material pedagógico para aminorar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en establecimientos educacionales en Chile* . Santiago : Universidad de Chile: Facultad de Arquitectura y Urbanismo.

14

Women Against Abuse. (20 de Agosto de 2021). Obtenido de Tipos de abuso : <https://www.womenagainstabuse.org/en-espanol/tipos-de-abuso>