

Fundación Festival Internacional Teatro a Mil

Protocolo sobre acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género



Junio, 2024.

Preámbulo

En el siglo XXI, las luchas incansables de las mujeres y minorías étnicas, sexuales, así como de las personas con capacidades diferentes, han llevado a una mayor sanción social y regulación jurídica frente a la violencia, discriminación, abuso y acoso. Las nuevas generaciones impulsan movimientos proactivos en defensa de los derechos humanos, fomentando acciones para prevenir y sancionar actos violentos y discriminatorios en todos los ámbitos de la sociedad.

Dentro de este contexto, el ámbito de las artes escénicas también se ve afectado. Es esencial que las instituciones desarrollen políticas claras para abordar estos temas y asegurar un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos sus colaboradores.

La Fundación Festival Internacional Teatro a Mil ha llevado a cabo una revisión de sus políticas en materia de violencia, discriminación, abuso y acoso. Nuestro objetivo es crear un espacio donde los colaboradores puedan comunicar cualquier comportamiento no deseado y asegurar que se tomen las medidas apropiadas. Este protocolo establece los estándares de comportamiento esperados y detalla cómo trataremos cualquier situación relacionada.

En el ámbito laboral, es fundamental promover instancias de conversación, concientización e involucramiento de todos los colaboradores y directivos en torno a estas temáticas. En las artes escénicas, donde el cuerpo tiene un papel central, es especialmente importante prevenir actos discriminatorios, abusivos y/o violentos por parte de cualquier miembro del equipo o del público.

Los últimos años de trabajo han añadido desafíos adicionales a nuestras prácticas, requiriendo que replanteemos la producción y difusión de espectáculos. Tanto en formatos digitales como presenciales, la Fundación se compromete a mantener relaciones laborales respetuosas y libres de acoso, abuso, discriminación y violencia. No trabajaremos con personas formalizadas o condenadas por estos actos, evaluando caso a caso la posibilidad de reintegración laboral de quienes hayan cumplido su condena, en línea con nuestros principios éticos.

Un ambiente respetuoso y profesional no solo apoya nuestra misión institucional, sino que también contribuye directamente al rol social que aspiramos a cumplir. Con este protocolo, reafirmamos nuestro compromiso con la dignidad y los derechos humanos de todas las personas involucradas en nuestras actividades.

Este protocolo establece los pasos a seguir, consideraciones y descripciones tanto para prevenir, denunciar, investigar y sancionar casos de acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género, ya sea dentro de la organización, como en las actividades y espectáculos convocados por la Fundación Teatro a Mil. En donde, nos comprometemos a mantener un ambiente laboral digno, seguro y respetuoso para todos nuestros colaboradores/as.

En donde todos los/as colaboradores, socios/as estratégicos/as, personas jurídicas o personales naturales que se mantenga un contacto directo con el curso de las actividades laborales y/o artísticas den ser tratados de manera justa y respetuosa sin importar apariencias, creencias, cultura, afiliaciones o cualquier otra característica que culminen en acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género.

Este protocolo es aplicable a los/as siguientes colaboradores:

- Colaborador/a que preste servicio en el marco de la realización de actividades y/o proyectos organizados por la Fundación;
- Personas naturales que presten servicios a través de boleta de honorarios;
- Personas u organizaciones jurídicas que presten servicios a través de emisión de factura;
- Personas que posean contrato de trabajo con la Fundación a plazo fijo;
- Personas que posean contrato de trabajo con la Fundación a plazo indefinido.

*Definiciones sobre acoso sexual, acoso laboral,
discriminación y violencia de género en contexto laboral*

Acoso Sexual: El acoso sexual es definido como una conducta ilícita que atenta contra la dignidad humana y la convivencia en la Fundación. Se clasifica en niveles de gravedad:

1. *Acoso leve (verbal):* Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
2. *Acoso moderado (no verbal / sin contacto físico):* Miradas, gestos lascivos, muecas.
3. *Acoso medio (fuerte verbal):* Llamadas telefónicas, cartas, emails, mensajes de texto, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
4. *Acoso fuerte (contacto físico):* Manoseos, sujetar o acorralar.
5. *Acoso fuerte:* Presiones físicas y psíquicas para tener contactos íntimos.

Acoso Laboral: El acoso laboral, también conocido como *mobbing* u hostigamiento laboral, se refiere a cualquier comportamiento agresivo, hostil o intimidatorio ejercido de manera sistemática y repetida por parte de un empleador, supervisor, o compañeros de trabajo hacia uno o varios empleados. Este tipo de conducta tiene como objetivo o efecto menoscabar, maltratar, humillar o amenazar la integridad, la dignidad o el bienestar emocional del trabajador, así como perjudicar su situación laboral y oportunidades en el empleo. Pueden tener las siguientes características:

1. *Repetición y Persistencia:* Las conductas de acoso no son incidentes aislados; ocurren de forma repetida y persistente a lo largo del tiempo.
2. *Intencionalidad:* Aunque puede no ser explícita, existe una intención de causar daño, ya sea emocional, psicológico o profesional.
3. *Desequilibrio de Poder:* El acosador generalmente tiene una posición de poder o control sobre la víctima, ya sea jerárquica, social o psicológicamente.
4. *Consecuencias Negativas:* Las víctimas suelen experimentar efectos adversos significativos, como estrés, ansiedad, depresión, disminución del rendimiento laboral y, en casos extremos, pueden desarrollar trastornos psicológicos graves.

Ejemplos de Acoso Laboral:

1. Ataques Personales: Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, críticas destructivas.
2. Aislamiento Social: Excluir al trabajador de reuniones o actividades sociales, ignorar su presencia.
3. Manipulación de la Información: Ocultar información relevante, distorsionar los hechos, difundir rumores maliciosos.
4. Obstrucción del Trabajo: Asignar tareas imposibles de cumplir, retirar responsabilidades sin justificación, sobrecargar de trabajo sin motivo
5. Amenazas y Coacciones: Amenazar con despidos, represalias, o sanciones sin justificación.

Discriminación Laboral: Refiere a cualquier trato injusto o desigual hacia un colaborador/a o solicitante de empleo basado en características personales que no están relacionadas con su desempeño o cualificaciones para el trabajo. Estas características pueden incluir, pero no se limitan a: raza y/o color de piel, origen étnico y/o nacionalidad, género y/o identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad física y/o mental, religión y/o creencias, estado civil y/o situación familiar, condición socioeconómica.

Manifestaciones de la Discriminación Laboral:

1. Rechazar a un candidato calificado basado en su raza, género, edad u otras características personales.
2. Hacer preguntas inapropiadas o ilegales durante las entrevistas de trabajo relacionadas con la vida personal del candidato.
3. Negar oportunidades de ascenso, formación o desarrollo profesional a ciertos empleados debido a características discriminatorias.
4. Asignar tareas o responsabilidades menos deseables o de menor valor a empleados específicos.
5. Pagar salarios diferentes a empleados que realizan el mismo trabajo con la misma eficiencia y calificación debido a su género, raza, etc.
6. Crear o permitir un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio para ciertos empleados basados en características discriminatorias.
7. Aplicar políticas o prácticas laborales que desfavorezcan injustamente a ciertos grupos de empleados.
8. Seleccionar empleados para despido o reducción de personal basándose en características personales no relacionadas con el rendimiento laboral.

Violencia de Género: refiere a cualquier acto de violencia o agresión basada en el género de una persona que ocurre en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo. Esta violencia puede ser física, sexual, psicológica, emocional o económica y tiene como objetivo o efecto dañar, intimidar, coaccionar o controlar a una persona debido a su género, identidad de género o expresión de género. La violencia de género en el trabajo no solo afecta a la víctima directamente, sino que también contribuye a un ambiente laboral hostil y perjudica la integridad y el bienestar de la persona afectada.

Manifestaciones de la Violencia de Género en el contexto laboral:

1. *Violencia Física:* Golpear, empujar, pellizcar, o cualquier otro tipo de agresión física. Uso de fuerza física para intimidar o controlar.
2. *Violencia Sexual:* Acoso sexual, incluyendo insinuaciones, tocamientos no deseados, comentarios lascivos y presión para favores sexuales. Violación o intento de violación en el entorno laboral.
3. *Violencia Psicológica y Emocional:* Intimidación, amenazas, humillaciones, insultos o críticas destructivas relacionadas con el género. Aislamiento social, trato indiferente o ignorar deliberadamente a una persona en el entorno laboral debido a su género.
4. *Violencia Económica:* Control injusto o discriminatorio sobre los recursos económicos de una persona, como negación de salarios justos, bonificaciones o ascensos basados en el género. Privación de oportunidades económicas y laborales debido a la identidad de género.
5. *Violencia Institucional:* Políticas o prácticas empresariales que perpetúan la desigualdad de género y fomentan un ambiente hostil para personas de ciertos géneros. Falta de respuesta adecuada a las denuncias de violencia de género o protección insuficiente para las víctimas.

Proceso de Denuncia

I. Presentación de Denuncia

El/la Colaborador/a afectado/a debe realizar la denuncia por escrito enviando un correo a denuncia@fundacionteatroamil.cl, indicando:

- Nombre completo, RUT, domicilio, cargo y firma del denunciante.
- Nombre y cargo del trabajador acusado.
- Descripción detallada de las conductas denunciadas, incluyendo día, lugar, hora y circunstancias.

II. Recepción y Primera Respuesta

- La Dirección Ejecutiva recibe la denuncia y la remite al abogado de la Fundación dentro del día hábil siguiente.
- Se implementan medidas de resguardo como separación física, redistribución de jornadas, re-destinación de partes involucradas, o permisos con goce de sueldo.

III. Investigación Interna

- La investigación se lleva a cabo dentro de los 30 días desde la recepción de la denuncia.
- Se notifica a los involucrados sobre el inicio de la investigación y se les da la oportunidad de presentar pruebas.
- Se garantiza la reserva de los antecedentes y se documenta todo el proceso.

IV. Conclusión de la Investigación

- El/la encargado/a de la investigación emite un informe escrito que incluye la identificación de las partes, hechos investigados, testigos y pruebas, conclusiones, y medidas o sanciones propuestas.
- El informe se envía a la Dirección Ejecutiva y se notifica a los involucrados.

V. Sanciones y Medidas

- Amonestación verbal o escrita.
- Descuento de hasta un 25% en la remuneración diaria.
- Despido del responsable por conducta de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y/o violencia de género.

Acciones Adicionales

- La persona afectada puede recurrir a la Inspección del Trabajo competente.
- La Fundación puede derivar el caso a la Inspección del Trabajo dentro de cinco días de recibir los antecedentes.

