

POLÍTICA Y PROTOCOLO
SOBRE ACOSO, ABUSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO
2026-2029

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. Conscientes de esta realidad y de la especificidad de nuestra labor, donde el cuerpo y la interacción tienen un papel central, la Fundación Festival Internacional Teatro a Mil reafirma su compromiso de promover instancias de conversación, concientización e involucramiento de todos los/as colaboradores/as y directivos/as en torno a estas temáticas.

En línea con este compromiso, y dando estricto cumplimiento al marco legal vigente en Chile, incluyendo especialmente la Ley N°21.643 (Ley Karin) y Ley N°20.609, que modifica el Código del Trabajo, la cual estipula medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en lugares de trabajo. Es por esto por lo que, la Fundación Festival Internacional Teatro a Mil ha llevado a cabo una revisión y actualización exhaustiva de sus políticas en materia de violencia, discriminación, abuso y acoso laboral.

Nuestro objetivo es crear un espacio donde los/as colaboradores/as y quienes se relacionan con nuestra labor puedan comunicar cualquier comportamiento no deseado, asegurando que se tomen las medidas apropiadas de manera efectiva y oportuna. Este protocolo, guiado por los principios de debida diligencia, perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad y debido proceso, establece los estándares de comportamiento esperados y detalla cómo abordaremos cualquier situación relacionada.

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

Este documento establece los pasos a seguir, consideraciones y descripciones detalladas para prevenir, denunciar, investigar y sancionar casos de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia en el trabajo, siempre que ocurran en el contexto de las actividades de la Fundación. Nos comprometemos a mantener un ambiente laboral digno, seguro y respetuoso para todos/as nuestros/as colaboradores/as y quienes se relacionan con nuestra comunidad.

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen o presten servicios en el marco de la Fundación Festival Internacional Teatro a Mil o se relacionen con su comunidad en el contexto de sus actividades. Esto incluye, a modo ejemplar, a quienes posean contrato de trabajo (plazo fijo o indefinido), presten servicios a honorarios, a través de factura o convenio, así como practicantes, voluntarios/as, pasantes y toda persona que, sin mediar contrato laboral, preste servicios o colabore en proyectos o actividades de la Fundación.

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

Acoso Sexual: Según lo dispuesto en el artículo 2º, inciso segundo, letra a) del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°21.643, se define el acoso sexual como *“el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Este concepto incluye tanto el acoso sexual “vertical” (de superior a subalterno/a, o viceversa) como el “horizontal” (entre pares), y puede manifestarse a través de conductas verbales, no verbales (gestos, miradas) o físicas, por cualquier medio (presencial, telefónico, vía redes sociales, etc.).

Ejemplos de Acoso Sexual:

- Insinuaciones o comentarios reiterados de carácter sexual, piropos, chistes, conversaciones con contenido sexual no consensuados.
- Solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales o bajo amenazas.
- Envío de mensajes, imágenes o videos sexualmente explícitos o inapropiados sin consentimiento.
- Miradas lascivas o gestos de connotación sexual.
- Contacto físico no deseado de naturaleza sexual (caricias, besos no consensuados, acorralamiento, tocamientos, etc.).

Acoso Laboral: Conforme al artículo 2º, inciso segundo, letra b) del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.643, se define como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

El acoso laboral puede ser ejercido por un superior jerárquico, entre pares o excepcionalmente por subordinados hacia un superior. Puede manifestarse a través de diversos medios, incluyendo Redes Sociales.

Ejemplos de Acoso Laboral:

- Ataques Personales: Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, críticas destructivas.
- Aislamiento Social: Excluir deliberadamente a la persona de actividades laborales o sociales, ignorarla, limitar su comunicación.
- Manipulación de la Información: Ocultar o distorsionar información relevante para el

trabajo, difundir rumores maliciosos.

- Obstrucción del Trabajo: Asignar tareas imposibles de cumplir o humillantes, retirar responsabilidades sin justificación, sobrecargar de trabajo sin motivo o dejar sin tareas.
- Amenazas y Coacciones: Amenazar con despidos, represalias, o sanciones injustificadas, gritos, uso de lenguaje despectivo u ofensivo.
- Control excesivo o intrusivo sobre la forma de realizar el trabajo.

Violencia en el Trabajo: Según lo dispuesto en el artículo 2º, inciso segundo, letra c) del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°21.643, se define como aquella *“ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”*.

Este concepto se refiere a actos de violencia (física o psicológica) que provienen de personas externas a la Fundación Festival Internacional Teatro a Mil (como lo pueden ser el público, proveedores, clientes, etc.) pero que ocurren en el contexto laboral y afectan a los/as colaboradores/as.

Ejemplos de Violencia en el Trabajo:

- Agresiones verbales, gritos, amenazas o insultos por parte de terceros.
- Agresiones físicas (golpes, empujones, etc.) por parte de terceros.
- Conductas que amenacen o resulten en daños materiales a los espacios o herramientas de trabajo.
- Robos o asaltos que afecten a colaboradores/as en el lugar de trabajo.

Discriminación Laboral: Conforme a la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, se refiere a *“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en partículas cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”*.

Este concepto 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:

- Rechazar a un candidato calificado basado en su raza, género, edad, orientación sexual, identidad de género, etnia, religión u otras características personales.

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

Violencia de Género: Según la Ley N°21.675, es *“toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.”*

Este concepto 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:

- **Violencia Física:** Golpear, empujar, pellizcar, o cualquier otro tipo de agresión física. Uso de fuerza física para intimidar o controlar.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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

¿Quién puede denunciar? Cualquier persona que forme parte de la comunidad de Fundación Festival Internacional Teatro a Mil o se relacione con ella en el contexto de sus actividades, incluyendo colaboradores/as con contrato de trabajo (indefinido o a plazo fijo), personas que presten servicios a honorarios, practicantes, voluntarios/as, así como cualquier persona que haya sido afectada por conductas de terceros ajenos a la relación laboral ocurridas en el entorno de trabajo de la Fundación. La denuncia puede ser presentada por la persona afectada o por un tercero en su nombre.

¿Qué se puede denunciar? Hechos o situaciones que la persona denunciante considere que constituyen acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el trabajo, según las definiciones establecidas en este protocolo.

¿Cómo hacer la denuncia? La denuncia debe presentarse de forma escrita o verbal, de acuerdo con la preferencia y posibilidad de quien denuncia:

- **Denuncia escrita:** Podrá enviarse a través de correo electrónico a denuncia@fundacionteatroamil.cl.
- **Denuncia verbal:** Podrá realizarse presencialmente ante la Secretaría Ejecutiva. En este caso, la persona que reciba la denuncia deberá levantar un acta de inmediato, la cual deberá ser leída y firmada por la persona denunciante, entregándole una copia de esta la cual también será firmada.

En ambos casos, se deberá indicar de lo posible, nombre completo, número de cédula de identidad y fecha.

Confidencialidad de la Identidad. La persona denunciante puede solicitar que su identidad, así como la información y antecedentes que entregue se mantengan en reserva respecto de terceros no involucrados directamente en el proceso investigación.

Principio de Buena Fe y Veracidad. Todos los procesos de denuncia y posteriores investigaciones se basan en el principio de buena fe. Se insta a toda la comunidad de la Fundación a utilizar estos canales con la mayor seriedad, responsabilidad y veracidad, con el propósito legítimo de proteger la integridad de las personas y mantener un ambiente laboral respetuoso. Aquello antecedentes que resulten ser deliberadamente faltos o maliciosos serán evaluados de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria correspondiente.

Recepción y Primera Respuesta de la Denuncia

- **Rol del Receptor:** La persona que reciba la denuncia deberá registrar formalmente su recepción, indicando fecha y hora. Entregará al/la denunciante un comprobante o copia timbrada y fechada de la denuncia o del acta levantada.
- **Información al Denunciante:** La persona receptora informará al/la denunciante sobre los próximos pasos del procedimiento y sobre sus derechos durante el proceso.
- **Derivación:** La persona receptora remitirá la denuncia y todos los antecedentes adjuntos al abogado de la Fundación en el plazo máximo de un (1) día hábil desde su recepción. La derivación se realizará resguardando confidencialidad.
- **Ratificación (si aplica):** Si la denuncia fue presentada por un tercero en representación

de la persona afectada, la instancia responsable de la evaluación inicial deberá contactar a la persona afectada para que ratifique la denuncia en un plazo breve (48 horas). Si la víctima no ratifica, el proceso podría no avanzar como denuncia formal, sin perjuicio de que la Fundación pueda tomar otras medidas preventivas o formativas si considera que hay indicios de un ambiente laboral problemático.

Implementación de Medidas de Resguardo. Recibida la denuncia, se adoptará de inmediato las medidas de resguardo necesarias respecto a los involucrados. Para ello, se considerará la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En donde, las medidas podrán incluir:

- Separación física de los espacios de trabajo de las personas involucradas.
- Redistribución de jornadas o tareas laborales.
- Otorgamiento de permisos laborales con goce de sueldo.
- Derivar de manera inmediata a la presunta víctima a los programas de atención psicológica temprana y asistencia otorgados por la mutual de seguridad, poniendo a disposición de los profesionales de salud respectivos para resguardar su integridad psíquica y emocional.
- Otras medidas que se consideren necesarias para resguardar la seguridad y el bienestar.

Las medidas de resguardo serán proporcionales a la gravedad de los hechos denunciados, se mantendrán vigentes mientras dure el procedimiento y se resguardará la privacidad de todos los involucrados.

Investigación Interna

Inicio de la Investigación. Si se decide iniciar un procedimiento de investigación, la Fundación Festival Internacional Teatro a Mil designará a una persona interna o externa imparcial y capacitada para actuar como “Encargado/a de la Investigación”. La designación se realizará formalmente, y el/la Encargado de Investigación no deberá tener vínculos de amistad o enemistad con las partes involucradas que puedan afectar su objetividad.

Plazo de la Investigación. La investigación interna deberá llevarse a cabo dentro de los 30 días corridos desde la recepción de la denuncia. Este plazo podría extenderse si la complejidad del caso lo amerita, lo cual deberá ser debidamente justificado.

Proceso de la Investigación. El/la Encargado/a de la Investigación realizará todas las diligencias necesarias para esclarecer los hechos denunciados. Esto incluye:

- Entrevistar al/la denunciante, al/la denunciado/a y a posibles testigos.
- Recopilar y analizar la información, documentos y pruebas aportadas por las partes o encontradas durante la investigación.
- Realizar cualquier otra gestión que permita verificar la existencia de las conductas denunciadas, identificar responsables y determinar el grado de participación en los hechos.
- El/la denunciado/a será informado/a de los hechos específicos que se le imputan y tendrá la oportunidad de presentar sus objeciones y aportar pruebas.
- Tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a tendrán derecho a ser tratados/as con respeto, a que se resguarde su identidad y a acceder a los antecedentes de la investigación (siempre con limitaciones de confidencialidad necesarias para resguardar

datos sensibles).

- Se brindará confidencialidad de la información recopilada, limitando el acceso a quienes estrictamente necesiten conocerla para el desarrollo de la investigación y toma de decisiones.
- Todos los/as colaboradores/as tienen la obligación de colaborar con la investigación cuando les sea solicitado por el/la Encargado/a de la Investigación.
- Se mantendrá un registro documentado de todo el proceso.

Todo el procedimiento de investigación se desarrollará con estricta sujeción a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, garantizando que el proceso esté libre de sesgos, estereotipos y que no se incurra en la revictimización de la persona afectada.

Conclusión de la Investigación

Informe de Investigación. Una vez finalizada la investigación, el/la encargado/a de la investigación elaborará un informe escrito que contendrá, al menos:

- Identificación de las partes involucradas.
- Descripción de los hechos investigados.
- Detalle de los procesos realizados, testigos entrevistados y pruebas analizadas.
- Análisis de los antecedentes y pruebas.
- Conclusiones fundamentadas sobre la existencia o no de los hechos denunciados y, en su caso, la determinación de la responsabilidad de la persona denunciada.
- Propuesta de sanciones o medidas disciplinarias aplicables, en caso de existir responsabilidad de parte del denunciado.
- Se hará envío del informe correspondiente a la Inspección del Trabajo para su validación conforme al artículo N°211-C.
- El informe se envía a la Secretaría Ejecutiva y se notifica a los involucrados. (En un plazo breve desde que la decisión sea adoptada).

Sanciones. En el caso de que la investigación acredite la existencia de acoso laboral, sexual, discriminación o violencia en el trabajo, la Fundación Festival Internacional Teatro a Mil aplicará las medidas disciplinarias que correspondan, las cuales serán proporcionales a la gravedad de la falta y se regirán por la normativa legal vigente del Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación. Las sanciones podrán incluir:

- Amonestación escrita o verbal.
- Descuento de hasta un 25% en la remuneración diaria.
- Término de la relación laboral.
- Término de servicios para honorarios/proveedores.

Medidas Correctivas. Adicionalmente a las sanciones, la Fundación Festival Internacional Teatro a Mil podrá implementar medidas correctivas destinadas a reparar el daño y a prevenir la repetición de las conductas inapropiadas. Estas medidas podrán ser dirigidas a las personas involucradas o a toda la comunidad de la Institución, e incluirán:

- Capacitaciones obligatorias en temas de acoso, discriminación, violencia, género, etc.
- Sesiones de coaching o acompañamiento.
- Modificaciones en los entornos o procesos de trabajo.
- Refuerzo de la difusión de este protocolo y los canales de denuncia.

- Otras acciones que se consideren necesarias para mejorar el ambiente laboral.

Acciones Adicionales. La persona afectada puede recurrir a la Inspección del Trabajo competente.

En caso de que la Fundación decida no llevar a cabo el procedimiento de investigación internamente, deberá derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva en un plazo máximo de tres (03) días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

Inhabilidad. Si la denuncia involucra a la persona designada para recibir o investigar estos casos, si quien investiga tiene parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes, deberá inhabilitarse y la Fundación designará a un investigador/a imparcial o derivará el caso de inmediato a la Inspección del Trabajo.