

RECOMENDACIONES

AMBIENTES DE TRABAJO LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile



I. INTRODUCCIÓN

Para el Departamento de Fomento de la Cultura y las Artes y cada una de sus Secretarías Ejecutivas pertenecientes a la Subsecretaría de las Culturas y las Artes resulta fundamental aportar y promover la construcción de ambientes laborales libres de discriminación y violencia de género en el sector artístico-cultural. Para ello, este documento presenta una serie de recomendaciones destinadas a las organizaciones y proyectos beneficiarios de los diferentes fondos concursables y programas de la institución, con el objetivo de fomentar el desarrollo cultural del país libre de violencias de género.

Resulta esencial señalar que desde antes de que se ideara la confección de este documento, se han encadenado virtuosamente las voluntades de mujeres anónimas que cada día ofrecen sus esfuerzos al servicio de un sector cultural más justo, inclusivo e igualitario. A su vez, agradecer la colaboración brindada por la Sección de Participación, Género e Inclusión de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes; así como también los aportes de la organización Nosotras Audiovisuales y la Red de Organizaciones en la Música, Mujeres y Disidencias Asociadas (ROMMDA).

Las siguientes recomendaciones son un primer paso desde la institucionalidad cultural a favor de una causa transversal entre los diferentes sectores culturales: **promover ambientes laborales libres de discriminación y violencias de género**. En efecto, este documento es un insumo para informar y promover las buenas prácticas en esta materia y constituye una gran satisfacción para el Departamento de Fomento de la Cultura y las Artes perteneciente a la Subsecretaría de las Culturas y las Artes abordar y visibilizar las violencias que sufren las mujeres en el ámbito artístico cultural.

II. ENFOQUE DE GÉNERO

Cuando hablamos de las diferencias entre mujeres, hombres y diversidades identitarias, y de cómo a partir de estas diferencias se estructuran nuestras relaciones, es necesario hablar de dos conceptos que con frecuencia suelen confundirse: sexo y género.

Entenderemos por **sexo** todas aquellas diferencias y características **biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas** de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Sobre esas características biológicas del cuerpo, la cultura construye y atribuye un conjunto de funciones, roles y significados estereotipados para hombres y mujeres, dando paso al concepto de **género**.

Por lo tanto, el **género** se define como una **construcción social y cultural que caracteriza el comportamiento de mujeres y hombres**, evidenciando que lo masculino y femenino no está determinado por las **características biológicas**, sino más bien por las **relaciones entre los sexos** en un contexto histórico, social y cultural específico. Es relevante destacar, que **género no es sinónimo de mujer**, pues las relaciones de género afectan a hombres y mujeres, por tanto su superación implica cambios sociales que involucran a ambos sexos.

Además de un sexo y un género cada persona tiene una identidad de género que se configura en la interacción con el medio social. Así, la **identidad de género** se define como la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí mismo en cuanto a su **género**, que podría coincidir o no con sus **características biológicas y sexuales**. Las personas no nacen predeterminados biológicamente con una identidad de género, no nacen hechos psicológicamente como hombres o mujeres, ni se forman por simple evolución vital, sino que la adopción de una identidad personal es el resultado de un largo proceso de construcción a partir de una serie de necesidades y predisposiciones.

Por otro lado, la equidad de género¹ comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

Hombres y mujeres, independiente de la sociedad en la que viven, tienen diferentes perspectivas, necesidades, intereses y roles. En ese contexto, surge el enfoque de género como herramienta que permite analizar de forma sistemática el impacto diferenciado de prácticas, proyectos, políticas y leyes sobre hombres, mujeres y diversidades de género y por sobre todo respecto a las relaciones que se producen entre las personas.

El enfoque de género permite visibilizar necesidades, experiencias y abusos que sufren las mujeres y diversidades identitarias o que les afectan de forma desproporcionada. Así como también, permite evidenciar los efectos discriminatorios derivados de la asignación de roles, oportunidades, y relaciones desiguales de poder, para actuar de forma concreta en transformar las causas de dichas discriminaciones y desigualdades.

Es por esta razón, que incorporar el enfoque de género al quehacer de artístico-cultural por parte de agentes del sector, gremios, organizaciones y colectivos en todas las fases del ciclo cultural contribuye a superar las inequidades y las distintas formas de discriminación simbólicas y materiales, que afectan a mujeres y diversidades identitarias. Evitando reproducir y perpetuar los estereotipos de género en la distribución laboral y de cargos; como también previniendo, sancionando y erradicando todo tipo de violencia de género.

¹ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075613&idParte=>

III. DEFINICIONES IMPORTANTES A CONSIDERAR:

¿Qué se considera discriminación arbitraria?

Para efectos de la ley N° 20.609, se entiende por discriminación arbitraria 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 particular cuando se funden en motivos como raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o a falta de ellas, sexo, maternidad, en condición de lactancia materna o amamantamiento, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia física, enfermedad o situación de discapacidad.

En caso de probarse discriminación arbitraria, el tribunal “dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto”. Asimismo, “el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio”.

¿Qué es el maltrato laboral?

El Código de Buenas Prácticas Laborales ² define el Maltrato Laboral como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizado, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

¿Qué es el consentimiento?

Es un enunciado, expresión o actitud con que una persona consiente, permite o acepta algo. De acuerdo a lo dispuesto por ONU Mujeres, el consentimiento nace de un sentimiento de motivación, se debe dar sin presiones y solo se puede permitir algo si se conocen todos los hechos. Además, el consentimiento contempla situaciones específicas (se puede aceptar una cosa y no otra) y se puede retirar en cualquier momento.

¿Qué es el acoso sexual laboral?

Entendemos por acoso sexual laboral la acción en que una persona realiza de forma indebida, y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona afectada y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

La ley N° 20.005 del 8 de marzo de 2005 tipifica y sanciona el acoso sexual: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio,

² <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2006-C%C3%B3digo-de-Buenas-Pr%C3%A1cticas-Laborales.pdf>

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22062.html#collapse02>

requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Los tipos de acoso sexual van desde el rango más leve (chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, entre otros), medio (llamadas telefónicas y/o mensajes, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, entre otros), graves (manoseos, sujetar, acorralar, entre otros) hasta gravísimo (presiones físicas y/o psicológicas para tener contacto sexual de cualquier tipo).

¿Qué constituye violencia sexual?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia sexual se define como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito. La “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Pará”³, afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Dentro de las múltiples manifestaciones de violencia sexual, existen determinadas acciones que son constitutivas de delito de acuerdo a nuestra legislación, la cual establece como delitos sexuales todos aquellos actos que atentan contra la libertad sexual y la indemnidad sexual de las personas, independientemente de su edad, estrato social, raza, etnia, sexo o nacionalidad.

Una característica común a los delitos de índole sexual, es que se dan en un contexto de asimetría de poder que afecta directamente la voluntad o consentimiento, razón por la cual las mujeres y disidencias sexuales son dos de los grupos más vulnerables a sufrir este tipo de ataques. En la mayoría de los casos, los delitos sexuales ocurren a través de un proceso gradual y no en un evento único.

En Chile, los delitos sexuales se encuentran tipificados y sancionados en el Código Penal, Título Séptimo de los Crímenes y delitos contra el orden de las familias, contra la moralidad pública y contra la integridad sexual, Párrafos V y VI (artículos 361 al 375) y las penas, según el delito de que se trate, grado de desarrollo y participación, parten por regla general, desde los 3 años y un día de presidio.

Los delitos sexuales de mayor ocurrencia (aunque no los únicos) son la violación y el abuso sexual. En términos generales, la violación consiste en acceder carnalmente a la víctima por vía vaginal, anal o bucal. El abuso sexual, por su parte, es la realización de una acción sexual, distinta del acceso carnal, como por ejemplo: tocaciones o besos en área de connotación sexual; simulación de acto sexual; exhibir o registrar material pornográfico de menores de edad o presenciar espectáculos del mismo carácter, entre otros.

Cualquier persona puede denunciar estos delitos en las comisarías de Carabineros, cuarteles de PDI y Fiscalías a lo largo de todo Chile.

¿Qué constituyen malas prácticas laborales relacionadas con el abuso y acoso sexual?

Acciones reiteradas que impongan o induzcan comportamientos sexuales a otra persona mediante el uso de la fuerza, intimidación, manipulación, coerción, amenaza o cualquier otro acto que anule o limite la libertad sexual de un individuo, tales como:

³ <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

1. Realizar tocaciones indebidas y roces de connotación sexual, a través de engaño, sorpresa u otras maniobras ejercidas sin el consentimiento de la otra persona.
2. Comprometer la obtención de un trabajo o beneficio profesional en base a avances sexuales u otros comportamientos basados en el sexo y que, al existir una negación a la actividad sexual o romántica, se niegue la oportunidad laboral o beneficio a la persona (a través de chantaje o intimidación).
3. Realizar comentarios de índole sexual a otra persona, bromas, gestos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, a través de formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, provocando un ambiente laboral hostil. Es importante destacar que los elogios (piropos) no profesionales o que no están directamente relacionados a la actividad laboral que se está realizando (como por ejemplo, halagos sobre apariencia física), resultan inadecuados y pueden ser percibidos por las personas como un tipo de violencia sexual.
4. Conducta verbal de connotación sexual, que puede ser todo comentario sexista, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para realizar una actividad social fuera del lugar o ambiente de trabajo, después que se haya dejado claro que la insistencia es molesta. En esta conducta se incluye todo medio escrito.
5. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual, como exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, viralización de fotos privadas, miradas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

IV. RECOMENDACIONES GENERALES PARA PREVENIR ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL

1. Realizar una capacitación con todo el equipo de trabajo al inicio de un proyecto, actividad o programa artístico-cultural, cualquiera sea su naturaleza, con el fin de promover un ambiente laboral de respeto entre jefaturas de equipo y compañeros y compañeras de trabajo, promoviendo un espacio laboral saludable y libre de violencia. Es importante además, en esta etapa, comunicar por escrito el protocolo de acción, prevención y denuncia de acoso y/o violencia sexual de la organización, proyecto, actividad o programa, con el fin de garantizar que cualquier acusación será escuchada, denunciada a las autoridades e investigada internamente, teniendo siempre como prioridad la contención de la víctima.
2. Al iniciar un proyecto, actividad o programa artístico-cultural, se recomienda establecer dentro del equipo de trabajo el rol de gestión de posibles acusaciones de acoso y/o violencia sexual, diferente del empleador o empleadora, la cual tendrá como misión escuchar a la víctima, dar una primera contención e informar a los encargados o las encargadas del proyecto sobre la situación. En caso de tratarse de un delito, es importante siempre orientar a la víctima a realizar la denuncia a las autoridades pertinentes (Carabineros, PDI y/o Fiscalía). En caso de tratarse de una situación incómoda que no constituye delito, se recomienda a la jefatura del equipo establecer un diálogo con el acusado o la acusada, con el fin de esclarecer los sucesos y lograr instaurar nuevamente un ambiente laboral de respeto.
3. Crear un protocolo interno (en caso que no exista) que se adecúe a las características de la organización, proyecto, actividad o programa, con el objetivo de prevenir situaciones de acoso y abuso sexual; proteger a las víctimas de amenazas o represalias por parte de quien haya sido denunciado o denunciada, o su

entorno laboral; investigar y sancionar en caso de comprobarse culpabilidad. Este protocolo debe ser comunicado oportunamente a todo el equipo de trabajo, como por ejemplo ser entregado al momento de la contratación o durante la primera reunión de trabajo, además de estar siempre disponible durante la realización del proyecto para que el equipo pueda acceder a éste cuando lo requiera.

V. RECOMENDACIONES GENERALES EN CASO DE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

¿Qué hacer si soy víctima de acoso laboral o sexual?

1. Dar aviso por escrito al encargado o encargada en temas de acoso y violencia de género dentro del equipo de trabajo (ya sea una persona designada o el empleador o empleadora). De la misma manera, es importante que este aviso sea también comunicado al empleador o empleadora y/o directamente a la Inspección del Trabajo, para iniciar los protocolos establecidos para la denuncia, y se generen así las medidas de resguardo para la persona acosada y se apliquen las sanciones correspondientes a quien ha sido denunciado.
2. Luego de entregar el reclamo por escrito y realizada la investigación, la víctima puede acudir al Tribunal Laboral respectivo, poniendo término al contrato de trabajo, demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes; y solicitar el incremento del 80% en sus indemnizaciones legales si el empleador o empleadora no dio cumplimiento al procedimiento de acoso sexual.

¿Qué hacer si soy víctima de abuso sexual y/o violación?

1. Dar aviso al encargado o encargada de temas de acoso y violencia de género dentro del equipo de trabajo (ya sea una persona designada o el empleador o empleadora), con el fin de iniciar medidas internas que conduzcan al alejamiento del acusado o de la acusada de sus funciones dentro del proyecto mientras dure la investigación.
2. Siempre es importante denunciar el delito ante las autoridades y así iniciar una investigación penal en búsqueda de sanciones contra el agresor o la agresora.
3. Es importante dejar un registro exhaustivo de lo sucedido, debido a que se requeriría en múltiples oportunidades relatar el delito. Se recomienda realizar notas fechadas, explicitando lugares y acciones en que la persona se vio vulnerada, manteniendo este registro en un lugar seguro y privado. Es importante también considerar compartir un relato a través de correo electrónico con alguien de confianza y guardar la mayor cantidad de pruebas que afirmen la acusación, en caso de tenerlas, adjuntar fotografías, mensajes de texto o cualquier otra documentación que permita fundamentar la denuncia.

¿Qué hacer si soy testigo de una de estas situaciones?

Acercarse a la víctima y contener, en caso de ser necesario. Resulta relevante estar en conocimiento de los protocolos a realizar en caso de una acusación de acoso y/o violencia, para orientar a la víctima en los procedimientos a seguir. En el caso de tratarse de un delito, siempre es importante denunciar a las autoridades competentes lo sucedido.

¿Qué hacer si soy empleador o empleadora en una de estas situaciones?

1. Escuchar la denuncia del trabajador o trabajadora con empatía, asumiendo que la acusación podría ser real hasta que se realice una investigación más acabada del asunto.
2. Activar el protocolo interno establecido por la organización, proyecto, actividad o programa, el cual fue comunicado oportunamente a todo el equipo de trabajo.
3. Solicitar la denuncia por escrito y realizar una investigación interna, o dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.
4. En caso de tratarse de un delito, es importante apoyar a la víctima y realizar la denuncia a las autoridades competentes.
5. La investigación interna debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Se recomienda alejar al acusado o acusada de sus funciones mientras dure la investigación, con el fin de proteger a la víctima en su ambiente laboral.
6. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo. En el caso de que la investigación sea realizada por la Inspección del Trabajo, los resultados son comunicados al empleador o empleadora, a quien se le sugerirá adoptar medidas concretas en caso de existir acoso comprobado. La aplicación de medidas o sanciones deben realizarse en un plazo de 15 días.
7. Las sanciones deben estar contenidas dentro del protocolo interno, entre las cuales se puede contemplar el despido del trabajador o trabajadora cuando se haya comprobado el comportamiento abusivo o acosador, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el acoso sexual como causal de despido: *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: b) Conductas de acoso sexual”*.

VI. MAYOR ORIENTACIÓN

En caso de necesitar una mayor orientación puedes escribir a:

- Dirección del Trabajo: consulta_acososexual@dt.gob.cl
- OTD (Organizando Transdiversidades): Para asesoría legal por violencia y discriminación por motivos de identidad y expresión de género puedes escribir a juridica@otdchile.org

Organizaciones artística-culturales

- Organización Nosotras Audiovisuales: nosotrasaudiovisuales@gmail.com
- Sindicato Nacional Interempresa de Profesionales y Técnicos del Cine y Audiovisual (SINTECI): www.sinteci.cl
- Sindicato de Actores y Actrices de Chile (SIDARTE): secretaria@sidarte.cl

VII. ANEXOS

- Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>
- Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/439/MONO-367.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos de las mujeres suscritos por el Estado de Chile:
https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=3708

Organizaciones artístico-culturales

- Protocolo interno SIDARTE, Comisión de género, igualdad y no discriminación:
<https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/PROTOCOLO-GENERO-SIDARTE.pdf>
- Protocolo de buenas prácticas laborales contra la discriminación y el acoso laboral y sexual, de la Asociación de Productores de Cine y Televisión (APCT): <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/PROTOCOLO-BUENAS-PRACTICAS-LABORALES-APCT.pdf>
- Directrices contra el acoso sexual del Sindicato de Productores de América:
<https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/Directrices-contra-el-acoso-sexual-del-Sindicato-de-Productores-de-America.pdf>