

RECOMENDACIONES AMBIENTES DE TRABAJO LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2022

Ministerio de las Culturas,
las Artes y el Patrimonio



1. Introducción

Para el Departamento de Fomento de la Cultura 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 las siguientes organizaciones Nosotras Audiovisuales y la Red de Organizaciones en la Música, Mujeres y Disidencias Asociadas (ROMMDA), Sindicato de Actores y Actrices de Chile (SIDARTE), Red Feminista del Libro (REDFEM), Autoras Chilenas (AUCH).

Las siguientes recomendaciones son un primer paso desde la institucionalidad cultural a favor de una causa transversal de los diferentes sectores culturales:

Prevenir la violencia de género y 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.

2. Enfoque de Género

El enfoque de género¹ “es un enfoque crítico e histórico de la sociedad humana, profundamente enraizado en la reflexión feminista y orientado hacia una concepción del desarrollo y la democracia como procesos que deben estar centrados en los seres humanos con un claro fundamento ético cuyo valor esencial es la igualdad”. “Lo que diferencia a las interpretaciones tradicionales de la que fundamenta la perspectiva de género tal como la conocemos actualmente, es que aquellas, a diferencia de la interpretación histórica reciente, han sostenido que los comportamientos de hombres y mujeres están determinados por razones biológicas”.

Cuando hablamos de las diferencias entre mujeres, hombres y las diversas identidades, y de cómo a partir de estas diferencias se estructuran nuestras relaciones, es necesario hablar de tres conceptos que con frecuencia suelen confundirse: sexo, género e identidad de género.

Sexo:

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.

Género:

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.

¹https://www.claudiabernazza.com.ar/ssgp/html/biblioteca/Genero_y_politicas_publicas.pdf

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.

Identidad de Género:

En la interacción con el medio social se configura la identidad de género, la que 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 determinadas biológicamente con una identidad de género, 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.

LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Compartiendo lo señalado por la Unesco y Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)², el respeto de la diversidad cultural y los derechos culturales implica la igualdad de género si se inscribe en un marco de derechos humanos que favorezca la integración y el acceso en pie de igualdad a los derechos y las oportunidades. La igualdad de derechos es inherente a una sociedad democrática que se debe otorgar garantías a todo ser humano sin distinción y sin asignar diferencias referidas al sexo o identidades de géneros, por tanto, la igualdad significa reconocer las diferencias entre las personas para un propósito particular o en un contexto específico.

Lo que supone un acuerdo social para “reconocer” las diferencias biológicas-físicas para considerarlas equivalentes (no idénticas) en un contexto dado. Se trata de una situación de equivalencia en valor y jerarquía de las oportunidades, derechos, acceso y de los recursos entre hombres y mujeres. Es decir, es el reconocimiento de la calidad de titular de derechos que tiene toda persona.

En ese sentido, el concepto de igualdad real promovido por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, se opone al trato desigual en situaciones idénticas, pero no al trato diferenciado ante situaciones de hecho diferentes.

²<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Por su parte, la equidad es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra. Se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas. Así la equidad de género es un objetivo de desarrollo humano. Implica la búsqueda de resultados justos para para mujeres, hombres y disidencias sexuales en la que la igualdad de derechos debe proyectarse en un horizonte inexpugnable en los proyectos de desarrollo. Es el proceso para ser justos, por tanto, muchas veces se requiere adoptar medidas que compensen las desventajas históricas, sociales y culturales que impiden a las mujeres acceder a la igualdad de oportunidades.

En efecto, hombres y mujeres, independiente de la sociedad en la que viven, tienen diferentes perspectivas, necesidades, intereses y roles; así, el enfoque de género es una perspectiva y una 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.

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 a las distintas identidades de género. Es desde allí que se puede evitar reproducir y perpetuar los estereotipos de género en la distribución laboral y de cargos, como también prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia de género.

Otro impacto que se deriva de esta perspectiva, es que permite visibilizar necesidades, experiencias y abusos que sufren de forma desproporcionada las mujeres y las diversas identidades de género. Asimismo, permite evidenciar los efectos discriminatorios derivados de la asignación de roles, oportunidades, y relaciones desiguales de poder, lo cual facilitará actuar ante variadas situaciones de discriminación y desigualdad.

3. Definiciones derivadas de los conceptos generales

¿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, La discriminación será arbitraria cuando se funda 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”³. Asimismo, y como lo expresa la misma ley citada “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”.

³<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>

¿Qué es el maltrato laboral?

El Código de Buenas Prácticas Laborales⁴ 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?

Se define como consentimiento que la persona aprueba la concreción de algo, es condescendiente o permite una determinada condición y según lo dispuesto por ONU Mujeres, este debe estar basado en una aceptación, sin presiones.

⁴<https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2006-C%C3%B3digo-de-Buenas-Pr%C3%A1cticas-Laborales.pdf>

¿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, 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”⁵, 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.

⁵<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

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.

Es importante 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:

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.

4. Recomendaciones para prevenir y actuar ante acoso y/o violencia sexual en el ambiente laboral

RECOMENDACIONES GENERALES

1. Agenda de género

Al interior de organizaciones, sindicatos o instituciones se recomienda establecer una serie de medidas o ejes que permitan avanzar en la comprensión de este tema en todos participantes de esos espacios. Los puntos que se establezcan en la agenda de género se pueden presentar en instancias vinculantes y de compromisos con el fin de hacer patentes la toma de decisiones y acciones vinculadas (autoridades correspondientes).

2. Remuneraciones equitativas

Se recomienda establecer el principio en el proyecto o en el devenir de la organización de remuneraciones equitativas entre hombres y mujeres, donde por las mismas horas de trabajo, carga de tareas, capacidades profesionales y/o roles, puedan acceder al mismo salario. Esta medida acompañada de la postulación igualitaria a cargos, de manera de potenciar oportunidades de liderazgo y toma de decisiones por parte de mujeres vinculadas al área de trabajo determinado.

3. Conciliación vida familiar, cuidados y maternidad

Como una medida que avance en la práctica hacia a igualdad de oportunidades de acuerdo a las posibilidades efectivas de cada persona en su diversidad de roles, se recomienda establecer protocolos de flexibilidad horaria y consideración ante posibles lagunas en currículos laborales o educacionales, ya sea por trabajo doméstico y de cuidado (hijos, de adultos mayores u otros familiares), como por periodos de maternidad.

4. Desarrollo de proyectos con perspectiva de género

Se recomienda promover, fortalecer y abordar proyectos culturales con perspectiva de género, de forma que permitan ser insumos para visibilizar problemáticas y respaldo para toma de decisiones. En este sentido, acciones tales como investigaciones, catastros, redes y asociatividad entre mujeres del sector, contenidos desarrollados por mujeres, vinculo y trabajo directo con comunidades y agrupaciones feministas, intersexuales, disidencias e interculturales de mujeres y otros liderados por mujeres y/o de perspectiva de género.

RECOMENDACIONES OPERATIVAS EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS

1. Capacitar al equipo

Con el fin de promover un ambiente laboral de respeto y promoción de un espacio laboral saludable y libre de violencia de género, se recomienda realizar una capacitación con todo el equipo de trabajo al inicio del proyecto de trabajo. En esta instancia debiese comunicarse la agenda de género si la hubiese, el protocolo de acción, prevención y denuncia de acoso y/o violencia sexual de la organización o proyecto.

2. Establecer un rol a cargo de gestionar posibles acusaciones.

Al iniciar un proyecto 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, se recomienda crear un protocolo interno) 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; apoyar a la denunciante en las instancias a las que les corresponde 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.

RECOMENDACIONES ANTE 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.

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.

2. En tanto es obligación de la organización o institución realizar la denuncia, la víctima debe solicitar que esta se realice.

3. Es importante dejar un registro exhaustivo de lo sucedido, debido a que se requeriría en múltiples instancias 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".

5. Vínculos para mayor orientación

En caso de necesitar una orientación de las **instituciones estatales**, recurrir a:

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG):

Puedes revisar los diferentes medios de Atención Ciudadana, según tu región, en el siguiente link:

https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=31

Fono Orientación de Violencia contra la Mujer: 1455

WhatsApp del MMEG: +56997007000

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.

juridica@otdchile.org

En caso de necesitar
una orientación de
**organizaciones artístico-
culturales** recurrir a:

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

Red Feminista del Libro (REDFEM)

redfeministalibro@gmail.com

Autoras Chilenas (AUCH)

<https://www.autoraschilenas.cl/>

6. Documentos de referencia: orientaciones, protocolos y marco normativo

ORIENTACIONES

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>

Publicación de la Guía preventiva de la violencia de género y discriminación en el sector de las artes escénicas y audiovisuales.

<https://media.elmostrador.cl/2021/03/Guia-preventiva-violencia-de-genero-y-discriminacion.pdf>

Servicio Civil.

Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.

https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/guia_preencion_acoso.pdf

<https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/03.%20Orientaciones%20Procedimiento%20Acoso.pdf>

Documento Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. "Evolución del concepto de género: Identidad de género y la orientación sexual".

PROTOCOLOS, DIRECTRICES DE 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>

MARCO NORMATIVO

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

Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” y número 4° que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.

Código del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf

Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.

Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Instituto de Seguridad Laboral.

Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo de 2018.

Ley 20.820 crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género encargada de colaborar, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

Ley 21.212 Modifica el código penal, el código procesal penal y la ley de N°18.216 en materia de tipificación del femicidio. (Ley Gabriela - 2 de marzo de 2020).



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile