



SIDARTE

SINDICATO DE ACTORES
Y ACTRICES DE CHILE

**PROTOCOLO
INTERNO
COMISIÓN DE
GÉNERO,
IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN
SIDARTE**

ÍNDICE

1. Preámbulo

2. Artículo 1.- Objeto

3. Artículo 2.- Definiciones

4. Artículo 3.- Medidas y Garantías

5. Artículo 4.- Márgenes de acción

**6. Artículo 5.- Sujetos y ámbitos de la aplicación
protocolar**

7. Artículo 6.- Proceso

Preámbulo

La igualdad y no discriminación, el derecho a vivir libres de violencia, el derecho a la integridad física y psicológica, a la libertad y la dignidad, a condiciones de empleo justas y favorables, entre otros derechos, deben ser garantizados en nuestro gremio.

Todos estos principios y derechos fundamentales se ven vulnerados cuando se presentan situaciones de discriminación, violencia, acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral o en la relación docente-estudiante, por cualquier razón, incluida la de género.

Es por ello necesaria la creación de este protocolo, para así garantizar el resguardo de nuestro entorno de trabajo, y su desarrollo libre de violencia y discriminación.

Artículo 1.- Objeto

El presente protocolo constituye una herramienta para la prevención y atención de aquellos comportamientos que puedan caracterizarse como discriminación, acoso y/o violencia, por cualquier razón, incluida la de género, en el ámbito laboral y educativo de las artes escénicas y en las producciones audiovisuales. También se trata de un instrumento para la correcta recepción, protección, y acompañamiento para personas vulneradas en sus derechos por las situaciones antes mencionadas.

Artículo 2.- Definiciones

Las siguientes definiciones tienen por objetivo de dar contexto a las situaciones de violencia de género y discriminación acogidas por la presente comisión.

Acoso Sexual

Un conjunto de comportamientos y prácticas 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, entre otros, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

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 de empleo, es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) identifica el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Abuso Sexual

Cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima.

Violencia de Género

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, expresión de género, u orientación sexual, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de una persona, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación

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 tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, 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, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Discriminación por razón de género

Toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra y que se dirige hacia las mujeres y/o disidencias. No se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo garantizar igualdad real entre varones y mujeres y/o disidencias. Se considera discriminación múltiple a la intersección de la discriminación en base al género con otros factores tales como la ascendencia étnica, la condición socioeconómica, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, el lugar de origen o la residencia

Artículo 3.- Principios y Garantías

En las actuaciones que se lleven a cabo en aplicación de este protocolo, se deberán tomar medidas que garanticen:

3A.- Confidencialidad

Se protegerá la intimidad de las, los y les denunciante y testigos, con accesibilidad de la información únicamente a las personas involucradas y comisiones correspondientes. Una vez cerrado el caso, los testimonios y material entregado en la denuncia, serán resguardados por la comisión y no se podrá tener acceso a estos sin la autorización de la persona denunciante.

3B.- Diligencia y celeridad

Se sustanciarán todas las denuncias con la mayor diligencia y celeridad desde el principio del procedimiento. La presente comisión se compromete a responder toda denuncia o constancia en un plazo máximo de 72 horas, según lo establecido en el.

3C.- Protección de la persona en situación de discriminación, violencia y/o acoso

Se deberá proteger la integridad psico-física de la persona denunciante y asegurar su contención desde la denuncia, en complemento con asesorías psicológicas y legales de organizaciones expertas con perspectiva de género. Si una persona denunciada se encuentra realizando un taller, exhibición u otra actividad en las dependencias de Teatro Sidarte o Sindicato, ésta deberá ser suspendida hasta la resolución de la Comisión de Ética. Lo anterior se aplica para denuncias en curso, como también a denuncias que hayan finalizado en alguna represalia en contra de la persona denunciada.

3D.- Sentencia

SIDARTE declara que no cuenta con las competencias para impartir justicia, sí puede dirimir según lo elementos de juicio con los que cuenta como sindicato; la existencia de faltas en el marco de la ética que rige a la organización y que puedan ameritar sanciones específicas.

3E.- Compromiso con la equidad de género

SIDARTE y la presente comisión se comprometen con la búsqueda de mecanismos que propicien la equidad de género y, en consecuencia, rechaza cualquier tipo de violencia y discriminación que afectara a alguno/ a de sus socios o socias, proponiendo procesos de acompañamiento psicológico y asesoría legal a quienes sean víctima o lo hayan sido- de situaciones de violencia de género, discriminación, discriminación por género, abuso o acoso sexual dentro de espacios formativos, laboral o sindical.

Artículo 4.- Márgenes de acción

El presente protocolo se aplicará en las situaciones de discriminación, violencia y/o acoso que se produzcan en cualquiera de los siguientes márgenes:

4A.- De los ámbitos de trabajo de cualquiera de las ramas de la actividad abarcadas por el Sindicato, es decir, todos los espacios que comprenden las salas teatrales, lugares de ensayo o cualquier otro lugar hacia el que se proyecte el ámbito laboral teatral, tales como reuniones, audiciones, pruebas de vestuario, entrevistas, transportes, ámbitos comprendidos en las giras, montajes, técnicos, etc.

4B.- Los espacios de trabajo de las producciones audiovisuales, tales como audiciones, castings, sets de grabación, estudios de grabación, locaciones diversas, oficinas de las productoras, transportes, etc. Es decir, todas las situaciones que ocurran durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado del mismo.

4C.- Espacios de formación formales e informales

Artículo 5.- Sujetos y ámbitos de la aplicación protocolar

5A.- Sujetos

Se le denomina así a las, los, les trabajadores y a todas las personas en el mundo del trabajo de las artes escénicas y las producciones audiovisuales, con inclusión de trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes, estudiantes, las y los trabajadores despedidos, trabajo voluntario, las personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. También aplica a la relación docente-estudiante en el ámbito de formación de las artes escénicas.

Aplicación del Protocolo

- Denunciado socio/a / Denunciante no socio/a :aplicación de protocolo interno.
- Denunciado socio/a / Denunciante socio/a: aplicación de protocolo interno.
- Denunciado no socio/a / Denunciante socio/a: aplicación de protocolo interno.
- No socio/a / No socio/a: No se aplica protocolo interno, pero se puede ofrecer acompañamiento psicológico y asesoría legal.

5B.- Ámbitos

- Acoso sexual
- Abuso sexual
- Violencia sexual
- Discriminación

Artículo 6.- Procesos

6A.- Comisión de Ética

La Comisión de Ética es el organismo encargado de recepcionar, investigar y deliberar sobre las denuncias recibidas y derivadas por la Comisión de Género, señalando y determinando medidas de protección y sanción de ser correspondiente.

6B.-Comisión de Género y Ética

La presente comisión se compromete a derivar los casos recepcionados a la Comisión de Ética en el tiempo enunciado en el Art.3, inciso 3.B, con consentimiento previo de la persona denunciante. Lo anterior entra en vigencia siempre y cuando los sujetos y ámbitos de la denuncia conduzcan a dicha acción.

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS

PROCESO: Paso 1

La denuncia debe contener nombre de denunciante y denunciado, descripción de los hechos que se denuncian, evidencia y/o personas que den testimonio de la denuncia y describir el ámbito en que se da la situación de denuncia. SIDARTE guardará total confidencialidad ante la denuncia, descrito en el ART.3, inciso 3A

PROCESO: Paso 2

Representantes de la Comisión, se comunicarán con la,el o le denunciante informando que su caso ha sido recibido, ofreciendo a su vez acompañamiento psicológico y asesoría legal por parte de ABOFEM y AML

PROCESO: Definiciones.

- Acompañamiento psicológico: Es aquel proceso de recepción, contención y acompañamiento hacia las/los/les denunciante que han enfrentado una situación de abuso, acoso o violencia de género. Se define como una intervención en crisis orientada a minimizar los efectos y el daño en la denunciante, a reconocer y potenciar sus recursos para enfrentar la crisis, a apoyarla y orientarla en la toma de decisiones que sean pertinentes a la situación y, especialmente, en aquellas que conciernen a la presentación de denuncias, querrelas y otras medidas legales. Asimismo, y en el caso de que la denunciante decida seguir acciones legales, el acompañamiento se prolongará para asesorarle y contenerle a lo largo de ese proceso, buscando evitar las situaciones de revictimización.

-Asesoría legal: El sindicato proporcionará asesoría por medio de abogadas Feministas (AML, ABOFEM) y así entregar orientación legal para orientar respecto de cuáles son las alternativas jurídicas que tiene la/el/le denunciante ante los hechos denunciados. Esta asesoría no constituye patrocinio legal, pero sí el acompañamiento necesario para que la/el/le denunciante tenga la orientación debida respecto de las decisiones que debe adoptar.

PROCESO: Paso 3

La Comisión de Género de SIDARTE, reflexiona, evalúa y determina un informe del caso, y con ello la pertinencia de su ingreso a comisión de ética. Para que una denuncia proceda, los casos deben coincidir con las definiciones, sujetos y ámbitos de aplicación del protocolo. Sobre los informes de comisión de género:

-Desestimando de denuncia: La denuncia no contempla coincidencias entre las definiciones de protocolo y lo denunciado por denunciante, o no se ajusta a los sujetos y ámbitos de aplicación. Se informa a la/el denunciante que su caso no será derivado a comisión de ética. Sin embargo, el caso constituirá una constancia que pasará al registro interno de la comisión, y que podrá servir de precedente en caso de recibir otras denuncias o constancias contra un mismo denunciado/a/e.

-Solicitar investigar a comisión de ética: La denuncia contempla coincidencias entre las definiciones de protocolo y lo denunciado o se ajusta a los sujetos y ámbitos de aplicación. Se informa a la/el denunciante que su caso será derivado a comisión de ética.

PROCESO: Paso 4

1. Comisión de Ética, actúa en relación a su protocolo interno de recepción, genera sus acciones y propone una resolución del caso la que podría incluir sanción a socio/a de SIDARTE, siendo la mayor sanción, la expulsión del sindicato. Se informa a socio/a sobre resolución y presenta la posibilidad de aceptación de sanción o defensa en asamblea mediante carta. Sobre detalle de sanciones, acciones y funciones de comisión de ética, revisar protocolo de ésta misma comisión.

Orgánica de comisión:

- Las filiales regionales y sus respectivas comisiones de género actuarán en conjunto con la comisión de género nacional cada vez que se requiera (a través del canal de denuncias). Asimismo, las comisiones de ética de cada filial y nacional deliberarán conjuntamente las sanciones correspondientes**
- Según el estatuto, esta comisión tiene como función generar y promover medidas de avance dentro de su ámbito definido con anterioridad.**
- Alguno de los/las/les miembros de esta comisión debe declararse no hábil del proceso en caso de presentarse un conflicto de interés con la situación denunciada.**
- Dentro de este protocolo, la Comisión de Género y No discriminación actúa como agente de recepción, acompañe y apoyo de una socie que así lo requiera, accionando además como derivador de denuncias hacia comisión de ética cuando estas ameriten según protocolo interno y estatutos del sindicato.**