

PROTOCOLO INTERNO SIDARTE

COMISIÓN DE GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



SIDARTE

SINDICATO DE ACTORES
Y ACTRICES DE CHILE

ÍNDICE

1. Preámbulo.
2. Principios.
3. Sujetos, ámbitos de la aplicación protocolar y medidas de protección.
4. Definiciones.
5. Proceso.
6. Comisión de género.
7. Comisión de ética.

1. PREÁMBULO

El *Sindicato de Actores, Actrices, trabajadores y trabajadoras de las Artes Teatrales de Chile SIDARTE*, conformada por socios y socias, actores y actrices, directores/as, dramaturgos/as, técnicos de teatro, pedagogos/as teatrales, docentes teatrales, tramoyistas, músicos y otros trabajadores/as de las artes teatrales, a través de su **comisión de Género, Igualdad y no Discriminación**, destinada a proponer medidas que aporten a la erradicación de todas las formas de discriminación por razones de género, orientación sexual, nacionalidad, u otras, sea en el accionar sindical o en el contexto de la actividad de la representación de las Artes Escénicas (*letra B, Artículo 38*), ha decidido establecer este protocolo para enfrentar situaciones reñidas con los principios que rigen a la organización y que ameritan ser investigados y posiblemente sancionados por la comisión de ética, destinada a velar por preservar los valores propios de la actividad profesional, la probidad, transparencia y el buen trato entre los miembros del Sindicato (*Letra C, Artículo 38*) o bien que requieran de algún tipo de acompañamiento y derivación especializada.

El siguiente protocolo ha sido creado por la comisión de Género, igualdad y no discriminación de este sindicato, con fecha del 15 de mayo del año 2019, aplicable desde la fecha de creación de canal de denuncias, es decir, a partir del 30 de Abril del año 2018. La utilización de este protocolo se encuentra enmarcada por los artículos señalados anteriormente, y por lo tanto, constituye una herramienta institucional para el abordaje de situaciones de violencia, señalando y determinando criterios éticos y medidas de protección una vez que estas sean denunciadas. Al mismo tiempo, se propone aportar a la construcción de formas de convivencia respetuosas y coherentes con los principios y definiciones éticas de SIDARTE.

2. PRINCIPIOS

El siguiente protocolo establece el conjunto de procedimientos que regulan la acción del sindicato frente a la recepción de denuncias por acoso, abuso sexual, violencia de género y discriminación dentro del ámbito laboral o sindical, involucrando a socios/as activos.

SIDARTE se compromete a priorizar la protección y acompañamiento de el/la denunciante al momento de recibir una denuncia. El denunciado/a tiene el derecho de ser informado/a.

SIDARTE se compromete 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, abuso o acoso sexual dentro de espacios formativos, laboral o sindical. A su vez se compromete a informar de forma personal al socio/a denunciado/a, indicando la activación del protocolo interno en lo relativo a la recepción y proceso de denuncia y/o medidas de protección.

SIDARTE se compromete a generar a través de su comisión de género, igualdad y no discriminación, mesas de trabajo, jornadas reflexivas, charlas, campañas u otras instancias que promuevan la prevención y reflexión ante situaciones de abuso, acoso, violencia de género o discriminación, permitiendo el desarrollo de una convivencia libre de violencia.

SIDARTE declara que no cumple con las competencias para interferir ante un proceso judicial en curso que contemple algunas de las definiciones de este protocolo.

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.

SIDARTE declara que, de existir una denuncia que involucre directamente a un miembro del directorio en ejercicio, se procederá al traspaso del caso directamente a comisión de ética.

3. SUJETOS Y ÁMBITOS DE LA APLICACIÓN PROTOCOLAR

El presente protocolo afecta a todo socio/a que este afiliado a SIDARTE, en la medida que las conductas que son objeto de sanción ocurran dentro del ámbito que este protocolo fija. SIDARTE expresa su marco legal de acción en el Artículo 2, indicando que: *"...Prestar ayuda a sus asociados/as y promover la cooperación mutua entre los/as mismos/as, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación y cuidados..."*. A su vez, SIDARTE describe a los sujetos sometidos a este protocolo como sus socios/as según la definición contenida en el Título VI Artículo 35: *"...Podrán pertenecer a esta organización todos los actores/actrices y directores/as de Radio, Televisión, Teatro, Cine y/o cualquier medio de comunicación actual o futuro en la jurisdicción del Sindicato que comprende el territorio nacional. También podrán pertenecer a este sindicato los dramaturgos/as, directores/as de teatro, técnicos/as teatrales, pedagogos/as teatrales, docentes teatrales, diseñadores/as, tramoyistas, músicos y otros trabajadores de las artes teatrales, que se desempeñen en las artes escénicas, en la jurisdicción del Sindicato, que corresponde al territorio nacional"*. A partir de la descripción de sujeto o potencial sujeto de aplicación y con ello su ámbito de acción, SIDARTE define lo siguiente:

3.1 SIDARTE intervendrá en aquellas situaciones o relaciones que involucren a los siguientes:

- ✓ 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: aplicación de acompañamiento psicológico y asesoría legal.

3.2 SIDARTE aplicará su protocolo en los siguientes ÁMBITOS:

- ✓ El protocolo se aplica en situaciones ocurridas dentro ámbito laboral, de formación o sindical, de acuerdo a las definiciones contenidas dentro de este documento.

3.3 Medidas de protección:

- ✓ En caso de existir un proceso judicial o sumario en curso, y cuyos sujetos sean ambos socios/as del sindicato, SIDARTE aplicará medidas de protección hacia el/la denunciante, tales como *alejamiento del denunciado/a de las dependencias del edificio u otros espacios o instancias que se ameriten para protección de el/la denunciante*. Para ejecutar una medida de protección se llevará a cabo el mismo proceso de denuncia ya indicado, es decir, una evaluación por parte de la comisión de género y la evaluación de un informe a la comisión de ética, quien será la encargada de la aplicación de la medida.
- ✓ En el caso de ingresar una denuncia hacia un sujeto que no es socio de la institución, SIDARTE podrá *apoyar psicológicamente y prestar asesoría legal* a la/el denunciante, si es que este/esta lo requiere y acepte. La evaluación y ejecución de esta medida de protección, estará a cargo de la comisión de género.

4. DEFINICIONES DE ACOSO - ABUSO SEXUAL – VIOLENCIA DE GÉNERO - DISCRIMINACIÓN

SIDARTE, determina su contexto de acción bajo las siguientes definiciones, que actúan como marco de referencia contextual de este protocolo.

- ✓ **ACOSO SEXUAL:** 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 empleo¹. 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.²
- ✓ **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 que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, 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.³
- ✓ **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

¹ Artículo 2 Código del Trabajo.

² Corporación de Desarrollo de la Mujer “La Morada” (Francisca Pérez, 2019).

³ Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres (CEDAW, 1979).

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.⁴

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS A DEFINICIONES:

4.1 Requerimientos de favores sexuales que impliquen, una promesa implícita o explícita, de trato preferencial respecto de la situación actual o futura de trabajo; Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba; uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales que resulten hostiles para quienes la reciban.

4.2 Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual o de género, indeseadas, injustificadas u ofensivas para quien las reciba, conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la denunciante, tales como modificación que perjudique su salario, modificación de funciones, comunicación no pertinente en tiempo y espacio, o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio que afecte al desarrollo laboral del denunciante.

4.3 Hostigamiento y perjuicio a la intimidad, que podría manifestarse como acciones que afecten la rutina diaria de una persona dentro del ámbito laboral o

⁴ Artículo 2 de Ley 20.609

sindical, que se puedan definir como acciones de hostigamiento sexual, conductas verbales o no verbales que generen animadversión para quien las recibe; Utilización de la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona.

4.4 Conductas discriminatorias, maltrato físico y psicológico y/o denostación de una persona que implique daño físico, uso de palabras ofensivas y discriminatorias que puedan aludir a condición de discapacidad, pertenencia étnica o racial, nivel socioeconómico, orientación sexual, paternidad, maternidad u otra situación o condición que afecte la dignidad de la persona.

4.5 Manifestaciones por medios digitales; envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la denunciante. Obligación a ver pornografía.

5. PROCESO

SIDARTE, presenta el siguiente proceso de denuncia y accionar sindical ante una denuncia de acoso, abuso, violencia sexual o discriminación, según los principios y marco institucional del sindicato.

5.1 La Denuncia:

✓ Paso 1

Las denuncias de casos de abuso, acoso o violencia de género deberán ingresar por medio de canal de denuncias: denuncias@sidarte.cl . El acceso a este correo es restringido y su apertura y acuso de recibo es determinado por un representante de cada institución involucrada, es decir, SIDARTE o Corporación de Desarrollo de la Mujer "La Morada". La denuncia debe contener nombre de denunciante y denunciado, descripción de los hechos que se denuncian, lista de pruebas o lista de personas que den testimonio de la denuncia y describir el ámbito en que se da la situación de denuncia. Para llevar a cabo este protocolo y proceso de denuncia, el sindicato a fecha de 8 de Agosto del año 2018, firma convenio con Corporación de Desarrollo de la Mujer "La Morada", ejerciendo así por parte de esta corporación, acompañamiento psicológico y trabajo conjunto en agenda de género. De esta forma dicha Corporación, será la encargada de llevar a cabo apoyo psicológico a las/los denunciantes. Tanto La Morada como SIDARTE guardarán total confidencialidad ante la denuncia. En el caso de recibir correo de carácter testimonial, es decir, descripción que apunten a ser testigo de caso ante abuso, acoso o violencia, estos serán usados como material de archivo en posibles denuncias, consultando a las personas antes de su uso.

✓ Paso 2

Representantes de ambas instituciones, Corporación de Desarrollo de la Mujer “La Morada” y SIDARTE, se comunicarán con denunciante informando que su caso ha sido recibido, ofreciendo a su vez acompañamiento psicológico por parte de Corporación, y asesoría legal por parte de sindicato.

- **Acompañamiento psicológico:** Es aquel proceso de recepción, contención y acompañamiento hacia las/los denunciantes 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 víctima, 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, querellas y tras medidas legales. Asimismo, y en el caso de que la denunciante decida seguir acciones legales, el acompañamiento se prolongará para asesorarla/lo y contenerla/lo a lo largo de ese proceso, buscando evitar las situaciones de re victimización. (*Corporación de Desarrollo de la Mujer, La Morada*)
- **Asesoría legal:** El sindicato proporcionará por medio de sus abogados de orientación legal destinada a orientar respecto de cuáles son las alternativas jurídicas que tiene la/el denunciante ante los hechos denunciados. Esta asesoría no constituye patrocinio legal, pero sí el acompañamiento necesario para que la/el denunciante tenga la orientación debida respecto de las decisiones que debe adoptar. (*Sidarte*)

✓ Paso 3

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.

Los informes a elaborar por la comisión de género determinan:

1. 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.

2. 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.

✓ Paso 4

Comisión de Ética, investiga y propone una resolución del caso la que podría incluir sanción a socio/a de SIDARTE.

6. SOBRE LA COMISIÓN DE GÉNERO.

Comisión de Género, Igualdad y no Discriminación:

Definición: Comisión de Género, Igualdad y no Discriminación, destinada a proponer medidas relativas a avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación por razones de género, orientación sexual, nacionalidad u otras, en el accionar sindical o en el contexto de la actividad de representación de Artes Escénicas.

- ✓ Las filiales regionales y sus respectivas comisiones de género de SIDARTE, derivarán casos a comisión de género nacional (canal de denuncias) y esta será quien tenga la competencia de derivar a comisión de ética central.
- ✓ Según estatuto, esta comisión tiene como función generar y promover medidas de avance dentro de su ámbito definido con anterioridad.
- ✓ Alguno de los/las miembros de esta comisión puede declararse no hábil de proceso, en este caso la comisión debe proponer otro socio/a competente para dirimir si es que fuese necesario.
- ✓ Dentro de este protocolo, la Comisión de Género actúa como agente de recepción y derivador de denuncias hacia comisión de ética cuando estas ameriten según protocolo.

7. SOBRE LA COMISIÓN DE ÉTICA

Comisión de ética:

Definición: Comisión de ética, destinada a velar por preservar los valores propios de la actividad profesional, la probidad, transparencia y el buen trato entre los miembros del Sindicato. Para revisión a cerca de las funciones o determinaciones de esta comisión, revisar protocolo interno de Comisión de ética.

Aprobación de Directorio SIDARTE, en Santiago a la fecha de 15 de mayo del año 2019.

Ignacio Achurra
Presidente

Franco Beghelli
Secretario General

Gabriela Arroyo
Tesorera

Rodrigo Soto
Vicepresidente

Viviana Plaggés
Directora

Carolina Arredondo

Sebastián Pérez