

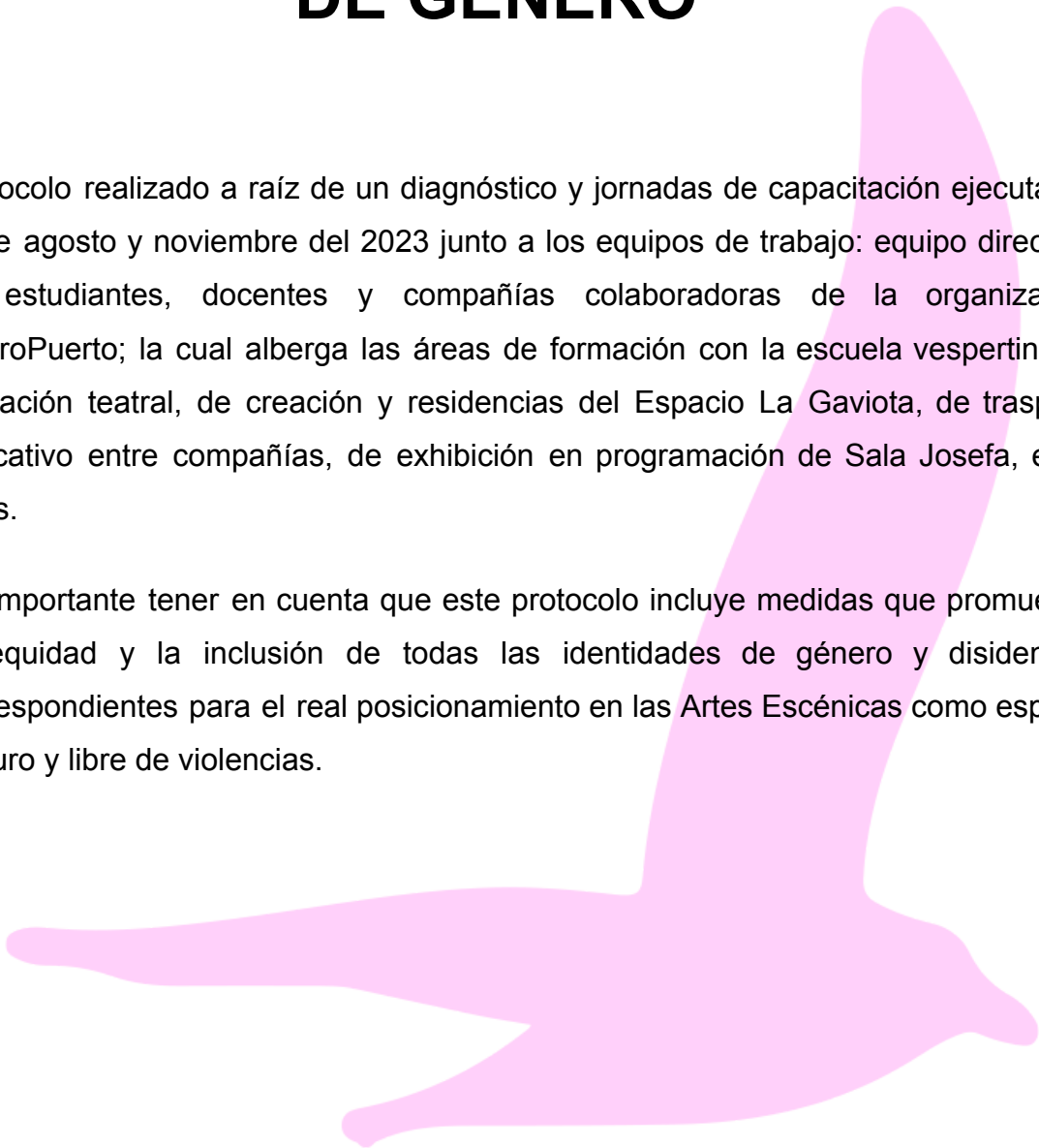


TEATROPUERTO

PROTOCOLO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

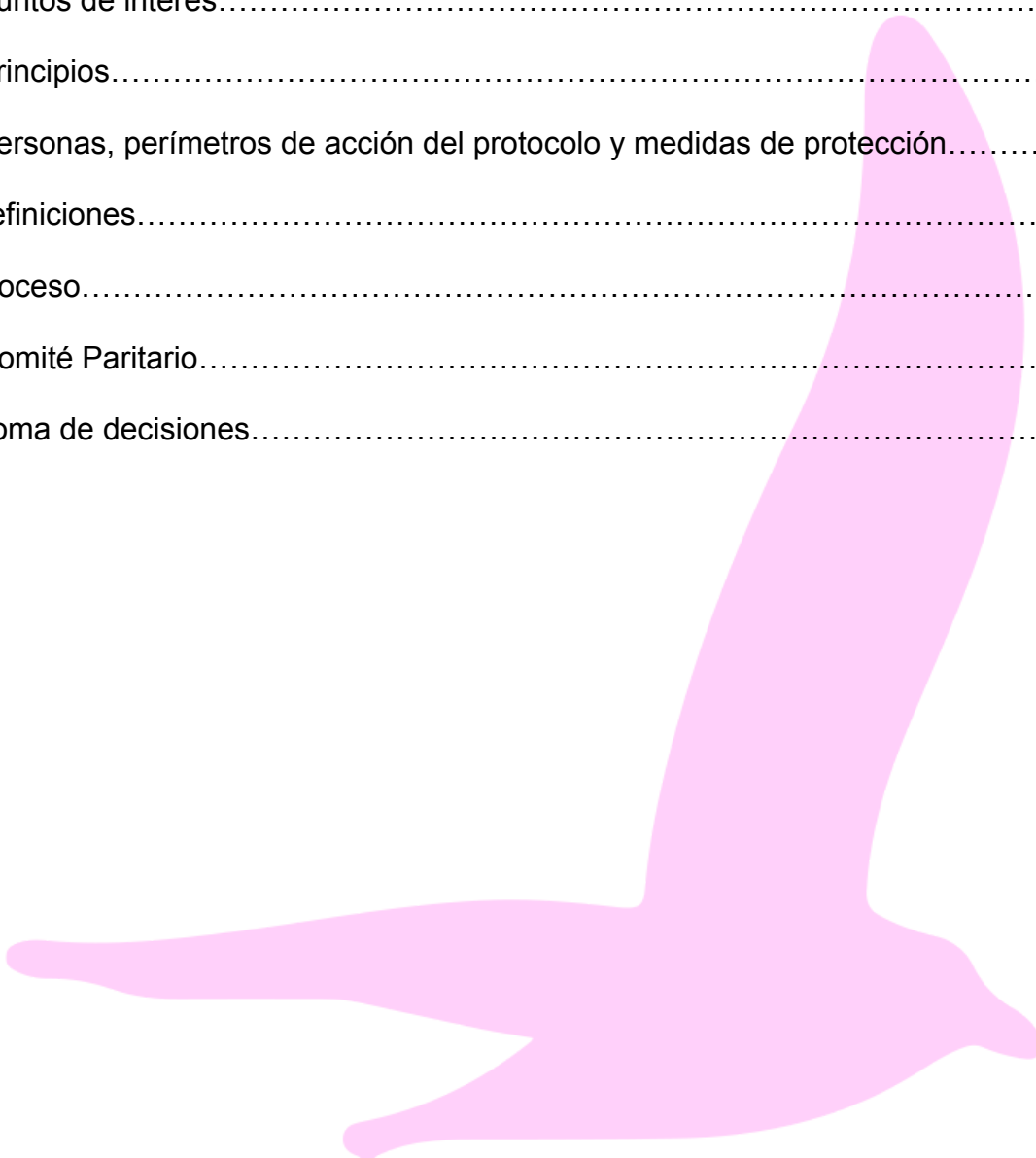
Protocolo realizado a raíz de un diagnóstico y jornadas de capacitación ejecutadas entre agosto y noviembre del 2023 junto a los equipos de trabajo: equipo directivo, de estudiantes, docentes y compañías colaboradoras de la organización TeatroPuerto; la cual alberga las áreas de formación con la escuela vespertina de actuación teatral, de creación y residencias del Espacio La Gaviota, de traspaso educativo entre compañías, de exhibición en programación de Sala Josefa, entre otras.

Es importante tener en cuenta que este protocolo incluye medidas que promueven la equidad y la inclusión de todas las identidades de género y disidencias correspondientes para el real posicionamiento en las Artes Escénicas como espacio seguro y libre de violencias.



ÍNDICE

1. Preámbulo.....
2. Puntos de interés.....
3. Principios.....
4. Personas, perímetros de acción del protocolo y medidas de protección.....
5. Definiciones.....
6. Proceso.....
7. Comité Paritario.....
8. Toma de decisiones.....



1. PREÁMBULO

La organización cultural TeatroPuerto conformada por el colectivo artístico TeatroPuerto, equipo de trabajo directivo, equipo de trabajo administrativo, docentes del área formativa, estudiantes y compañías que habitan y colaboran en el espacio. (actores y actrices, directores/as, dramaturgos/as, técnicos/as, pedagogos/as teatrales, docentes teatrales, tramoyistas trabajadores/as de las artes teatrales). A través del compromiso de acción de realización de capacitaciones y retroalimentación junto a los equipos de trabajo y asesora externa en temáticas con perspectiva de género, es que se levanta este protocolo, destinado a proponer medidas que aporten a la erradicación de todas las formas de violencias por razones de género, orientación sexual, nacionalidad, origen, discriminatorias u otras, sea en el accionar interno como externo de la organización artística cultural o en el contexto de la actividades de extensión ofrecidas.

El siguiente protocolo ha sido creado por la organización junto a asesora externa, con fecha 02 de enero del 2024, posterior al proceso de capacitación y diagnóstico. La utilización de este protocolo se encuentra con proyecciones a ser presentada a la Inspección del Trabajo y por lo tanto, constituye una herramienta institucional para el abordaje y acompañamiento de situaciones de violencia, señalando una vez que estas sean denunciadas, que deben y pueden dirigirse a los organismos específicos de apoyo, tales como la Inspección del Trabajo, Sernameg, programa de apoyo (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género) y a la justicia de ser necesario. Al mismo tiempo, se propone aportar a la construcción de formas de convivencia respetuosas y coherentes con los principios y definiciones éticas de la organización TeatroPuerto.

2. PUNTOS DE INTERÉS

2.1 Política de no discriminación: Como organización TeatroPuerto, rechazamos cualquier forma de discriminación por motivos de género y origen. Valoramos la diversidad de identidades de género y nos esforzamos por crear un entorno inclusivo y seguro para todas las personas que lo habitan. Velaremos por desarrollar y realizar:

- Formación del personal que trabaja en la organización a modo de ir

actualizando a los equipos en relación a la perspectiva de género.

- Creación de espacios y accesibles para todas las identidades de género.
- Propuesta de inclusión de programación de Sala Josefa y actividades que aborden temas relacionados con el Género y la Diversidad.

2.2 Lenguaje inclusivo y acceso universal:

Promover el uso de un lenguaje inclusivo y acceso universal para personas con discapacidades en todas las comunicaciones y materiales de la organización.

Uso de Lenguaje Inclusivo:

- Establecer la utilización de un lenguaje no sexista, que evite expresiones que perpetúen estereotipos de género.
- Evitar el uso de términos que excluyen o discriminan a personas con discapacidades, utilizando en su lugar un lenguaje respetuoso y centrado en la persona.

Acceso universal:

- Asegurar que todos los materiales impresos y digitales sean accesibles para personas con discapacidades visuales, auditivas o cognitivas.
- Promover la accesibilidad en el entorno físico del Espacio La Gaviota, como instalaciones, señalización y eventos.

2.3 Formación y sensibilización:

Ofrecer formación al personal sobre la importancia del Lenguaje Inclusivo y las mejores prácticas para garantizar la accesibilidad para personas con discapacidades:

- Sensibilizar al equipo sobre la Diversidad Funcional desde el traspaso Educativo.
- Fomentar un entorno inclusivo que valore las experiencias y perspectivas de todas las personas.

2.4. Espacios seguros:

Establecer medidas para garantizar que todos los espacios de la organización

TeatroPuerto, sean seguros, libres de violencias y acogedores para personas de todas las identidades de género.

2.5 Programación inclusiva:

Buscar incluir programación que represente y celebre la diversidad de identidades de género, así como ofrecer actividades específicas que aborden temas relacionados con el Género y la Equidad.

2.6 Formación y sensibilización:

Ofrecer formación y capacitación sobre Género y Diversidad para el personal de TeatroPuerto, con el objetivo de promover la comprensión y el respeto hacia todas las identidades de género.

2.7 Mecanismos de denuncia:

Establecer procedimientos claros para reportar situaciones de discriminación de Género y malas prácticas ejercidas en la organización y asegurar que se tomen medidas adecuadas para abordar dichas situaciones.

3. PRINCIPIOS

El siguiente protocolo establece el conjunto de procedimientos que regulan la acción de la organización frente a acciones de violencias y recepción de denuncias por acoso, abuso sexual, violencia de género, discriminación y malas prácticas dentro del ámbito laboral, formativo, de creación y de exhibición involucrando a personal de la organización y/o personas que habitan el Espacio La Gaviota de TeatroPuerto.

TeatroPuerto se compromete a priorizar la contención y acompañamiento de la persona denunciante al momento de recibir una denuncia, para conducirlo hasta la orgánica adecuada respecto de cada situación. El denunciado/a tiene el derecho de ser informado/a de la acusación.

TeatroPuerto se compromete con la búsqueda y ejecución de mecanismos que propicien la Equidad de Género en las diferentes áreas que le componen, por lo tanto, rechaza cualquier tipo de violencia y discriminación que afectase a algunxs de sus trabajadorxs, estudiantes y/o colaboradores. Proponiendo procesos de acompañamiento psicológico y asesoría legal a quienes sean víctimas (sobrevivientes) o lo hayan sido de situaciones de violencia de género, discriminación, abuso o acoso sexual dentro de la organización en los espacios: formativos, laborales, de creación y exhibición.

A su vez se compromete a informar si la persona sobreviviente estuviese de acuerdo, a las orgánicas e instituciones correspondientes. Así como también a la persona denunciada/o/e, indicando la activación del protocolo interno en lo relativo a la recepción y proceso de acompañamiento en una denuncia y/o medidas de prevención de estas violencias.

TeatroPuerto se compromete a generar un Comité Paritario de Género, Equidad 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, discriminación y malas prácticas, promoviendo el desarrollo de una convivencia respetuosa y libre de violencias.

TeatroPuerto NO cumple con las competencias para interferir ante un proceso judicial en curso que contemple algunas de las definiciones de este protocolo, más si de acompañar a lxs sobrevivientxs.

TeatroPuerto NO cuenta con las competencias para impartir justicia, ni para dirimir elementos de juicio.

TeatroPuerto menciona que de existir una denuncia que involucra directamente a un miembro/a del equipo directivo y del equipo de trabajo en ejercicio, se procederá al traspaso del caso de inmediato al Comité Paritario para el acompañamiento del caso y sus acciones.

TeatroPuerto se compromete como organización a NO ejercer malas prácticas en la ejecución de acciones y procesos en las áreas que imparte. Promover, respetar y valorar las opiniones de todas las personas de los equipos de trabajo, equidad de sueldos y responsabilidades sin distinción de género,

cumplir con horarios de jornadas laborales, dar el ejemplo como organización y promover la horizontalidad dentro de la orgánica de funcionamiento de la organización.

4. PERSONAS Y PERÍMETROS DE ACCIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo afecta a toda persona que se vincule tanto laboralmente de forma dependiente como independiente con el espacio, así como también toda persona que habite el Espacio La Gaviota de TeatroPuerto y sus dependencias en las diferentes áreas que la organización acciona en este lugar.

En la medida que las conductas que son objeto de denuncia, sanción y/o conversación interna ocurran dentro del ámbito que este protocolo fija, se estarán promoviendo los espacios libres de violencias de género.

TeatroPuerto expresa que, debido a su formación moral, empática y de respeto con la/le/él otre, su marco de acción es prestar ayuda a quienes habitan la organización en todas sus áreas, para así promover la cooperación mutua entre los/as mismos/as. Estimular la convivencia humana, integral y proporcionarles recreación y cuidados a quienes lo necesiten dentro de las posibilidades de la organización.

TeatroPuerto se compromete a generar formatos para la posible evaluación docente de quienes trabajan en el área formativa de la escuela de actuación y talleres para las comunidades de TeatroPuerto.

TeatroPuerto se compromete a generar campañas digitales y presenciales de concientización y prevención de violencias en los espacios de Artes Escénicas, específicamente en el espacio de la organización “Espacio La Gaviota” y sus dependencias.

4.1 TeatroPuerto intervendrá en todas aquellas situaciones o relaciones que involucren a las personas que:

- Habitan espacio laboral/equipó directivo y administrativo.
- Habitan espacios de creación, laboratorios y residencias artísticas.
- Habitan espacios de formación tanto en escuela de actuación, como talleres

de verano, invierno y otros.

- Habitan espacio de exhibición/programación de la Sala Josefa y, salas correspondientes al Espacio La Gaviota.
- Habitan el Espacios La Gaviota. (ensayos, arriendos de salas particulares, entre otras).

4.2 TeatroPuerto aplicará su protocolo en los siguientes ámbitos (de acuerdo a las definiciones contenidas dentro de este documento).

- Ámbito Laboral.
- Ámbito Formativo.
- Ámbito de Creación y Residencia.
- Ámbito de Exhibición y Programación.

4.3 Medidas de protección:

En caso de existir un proceso judicial o sumario en curso, y dichas personas sean ambxs colaboradores de la organización, TeatroPuerto a través del Comité Paritario, podrá realizar una denuncia en Carabineros y pedir medidas de protección hacia él/la denunciante, tales como alejamiento del denunciado/a de las dependencias del Espacio La Gaviota 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 denuncia en el Sindicato de Actores y Actrices o la entidad institucional que corresponda.

En el caso de ingresar una denuncia hacia un sujeto que no es parte de la organización TeatroPuerto, se compromete a acompañar a la persona denunciante y propiciar generar apoyo para conseguir tratamiento psicológico y asesoría legal, si es que este/esta lo requiere y acepte. La evaluación y ejecución de esta medida de protección, estará a cargo del Comité Paritario.

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

TeatroPuerto 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/sobreviviente.

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 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

MALAS PRÁCTICAS: Son todas las acciones ejecutadas por una persona que pasan a llevar a otra sobre todo que afecta su dignidad. Estas pueden ser detonantes de otras violencias, las cuales se especificaron previamente.



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)

⁴ Artículo 2 de Ley 20.609

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 sus honorarios, 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 sindical, que se puedan definir como acciones de hostigamiento sexual, conductas verbales o no verbales que generan 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.

6. PROCESO

TeatroPuerto, presenta el siguiente proceso de denuncia y accionar moral frente a una denuncia de acoso, abuso, violencia sexual, discriminación o malas prácticas, según los principios y marco institucional de la organización.

DENUNCIA:

TeatroPuerto al no ser una organización sindical, puede recibir constancias y/o denuncias pero debe realizar traspaso de estas a las organizaciones competentes o instituciones afines a la situación. Las denuncias de casos de abuso, acoso o violencia de género deberán ser derivadas, pero manteniendo el proceso de apoyo y acompañamiento.

Para llevar a cabo este protocolo y proceso de denuncia, la organización se compromete a gestionar colaboración con alguna entidad.

ACOMPANAMIENTO:

Acción concreta de la organización: contención a la persona denunciante, apoyo y acompañamiento de querer realizar denuncia y procesos formales. Aportar si la persona lo estima y requiere para no pasar a llevar las propias decisiones.

MEDIDAS DE SANCIÓN:

Si la persona que es denunciada ejerce un rol de directivo/a o de autoridad en el espacio de la organización en cualquiera de las diversas áreas de acción y/u otra persona que habite el espacio, será conversado con el Comité Paritario, para ver el estado de la situación/denuncia; si existe o no un proceso judicial, es menester de la organización, desvincular a la persona denunciada o generar alguna sanción de reparación, en relación a la gravedad de la denuncia en conjunto con la entidad/organización/institución que esté a cargo de esta.

7. COMITÉ PARITARIO:

El Comité Paritario es un grupo formado por representantes de la organización tanto de las áreas directivas, administrativas, de formación, de creación, residencia y exhibición; cuyo propósito es proponer medidas para promover la igualdad y eliminar todas las formas de discriminación en los ámbitos mencionados dentro de las Artes Escénicas. Este comité se encarga de abordar temas relacionados con la Equidad de Género, la Disidencia Sexual, el Origen y otras formas de discriminación, con el fin de mejorar las condiciones laborales para promover un entorno inclusivo y respetuoso en el sector de las Artes Escénicas.

Las funciones del Comité Paritario pueden incluir la identificación de prácticas discriminatorias, la promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, la elaboración de políticas para prevenir la discriminación y el acoso, así como la sensibilización y propuesta de formación del personal en temas de equidad y no discriminación.

8. TOMA DE DECISIONES INTERNAS

Como parte del protocolo de acción con perspectiva de género, es que la organización se compromete a realizar de forma horizontal las tomas de decisiones relacionadas con equipos de trabajo, realización de proyectos y comunicaciones, tales como la participación equitativa de todas las personas involucradas, la transparencia en el proceso de toma de decisiones y la igualdad en el acceso a la información y recursos. Asimismo, se propone incorporar principios de perspectiva de género, como la consideración de las necesidades y realidades específicas de mujeres, hombres y personas no binarias en todas las etapas del proceso.

El equipo directivo que es quien está a cargo de tomar las decisiones, serán quienes convoquen a reuniones de pauta, de coordinación y de comunicación para realizar coloquios de retroalimentación entre equipo directivo y equipo administrativo.

Procedimientos específicos:

1. Recolección de puntos de vista: Fomenta un espacio inclusivo donde todas las voces tengan la oportunidad de ser escuchadas. Esto incluye la realización de

reuniones o consultas en las que se anime a todas las personas involucradas a expresar sus opiniones y preocupaciones.

2. Evaluación de diferentes puntos de vista: Se establece un proceso claro para analizar y considerar los diversos puntos de vista. Se garantiza que se dará peso equitativo a las opiniones de las y los equipos, para evitar la dominación por parte las jerarquías.

3. Llegada a consenso o decisión final: Se considera como estrategia para llegar a un consenso, el uso de técnicas de facilitación de grupos o la incorporación de métodos de votación que promuevan la igualdad de representación.

Criterios de evaluación de opciones:

- Equidad de Género: La organización se compromete a asegurarse de que se consideren los posibles impactos de cada opción en términos de perspectiva de género. Esto implica evaluar cómo las decisiones afectarán a mujeres, hombres y personas de género no binario de manera equitativa.
- Inclusión de perspectivas diversas: Se analizará cómo cada opción aborda las necesidades y realidades específicas de diferentes grupos con base en su género, identidad de género, orientación sexual, etnia, edad, capacidad y otras características relevantes. Es fundamental considerar la interseccionalidad para comprender la complejidad de las experiencias humanas.

Al integrar estos procedimientos y criterios en el proceso de toma de decisiones, estamos asegurando una mayor inclusión y equidad, lo cual contribuye a la implementación efectiva de un enfoque horizontal y con perspectiva de género.