**Protocolo de género, igualdad y no discriminación de Fundación Sidarte**

Tanto en Chile como en Latinoamérica, el trabajo remunerado es una herramienta de movilidad clave en la sociedad, que posibilita el acceso a servicios para la sobrevivencia propia y colectiva. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se debe promover igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo que cuente con características importantes como que sea bien remunerado, productivo, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2022).

Una de las condiciones que aborda las relaciones laborales es el género, pues a hombres y mujeres se les califica y valora según su origen biológico e identitario. Así, es posible observar desigualdades en base a esta condición, en donde la reproducción de estos roles sociales genera espacios inseguros, principalmente a mujeres y disidencias.

Por ende, género y trabajo son temáticas que socialmente están unidas, y permiten ampliar la reflexión en torno a las relaciones en los ambientes laborales, y acortar brechas de desigualdad. Estas brechas son visibles mediante la menor paga a mujeres, acceso a puestos de poder de manera equitativa, representación paritaria en espacios de decisión, entre tantas otras.

**Consideraciones generales**

**Definiciones**

Para efectos del presente Protocolo, y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente, se entenderá por:

a- Acoso sexual: Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que amenaza, perjudica o incide en sus oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral, la afecta a nivel psicológico, emocional y/o físico, y/o crea un ambiente laboral hostil o amenazante.

b- Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado

c- Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

d- Discriminación arbitraria: Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, 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.

e- Denunciante: Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.

f- Denunciado/a: Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona afectada.

g- Afectada/o: Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.

h. Fiscal o investigador/a: Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función.

i. Actuario/a: Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

**De las denuncias**

Podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, la persona directamente afectada por los hechos denunciados, ya sea miembro de Fundación Sidarte, tal como trabajador/a o personal de colaboración, o una persona vinculada de cualquier forma a las actividades del Teatro y que no tenga dichas calidades.

Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

a- Denuncia escrita: deberá contener la identificación de la persona afectada y del denunciado, el lugar en que este último desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha y lugar en que ocurrieron, a lo menos aproximada; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, la persona denunciante deberá indicar un domicilio y medio preferente para las comunicaciones (correo electrónico y/o teléfono de contacto).

b- Denuncia verbal: deberá levantarse un acta escrita, que contemple los datos señalados en la letra precedente, y contener la firma de la persona denunciante, y la identificación y firma del funcionario/a que la recibe.

**Art.1**

**Actuaciones frente a denuncias**

Frente a la recepción de una denuncia, se dispondrá de un plazo de máximo de siete días hábiles desde que conste su recepción, procediéndose en todo caso a la incoación de procedimientos si, del solo relato de los hechos denunciados, se aprecie la eventual existencia [de] infracciones en estas materias.

En caso de desestimar la denuncia, la autoridad deberá justificar su decisión en resolución y debidamente fundada, y notificará a la/s persona/s denunciantes y afectadas.

Si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos como lesiones, abuso sexual o violación, y no se hubiera realizado denuncia penal por otra persona u organismo, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el Ministerio Público, en los términos de la obligación establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

En todo caso, a fin de evitar su revictimización, la víctima o persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, debiendo la autoridad tener especial consideración de su voluntad para el caso de delitos respecto de los cuales el Ministerio Público no podrá proceder sin su anuencia.

Las autoridades de la Fundación ofrecerán el apoyo de la institución para proceder al envío de la denuncia penal, si lo requiere la persona afectada.

Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios y de determinar responsabilidades disciplinarias, es independiente de la eventual existencia de responsabilidad administrativa, civil o penal que pudiese derivar de los mismos hechos.

**Art. 2**

**Consentimiento de la persona afectada ante denuncia por terceros**

Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de instruir el eventual procedimiento disciplinario, quien tome la denuncia deberá realizar una comunicación a la persona señalada como afectada, dentro de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia, la que deberá ser enviada al menos a los correos electrónicos que registre en la Fundación.

En dicha comunicación la autoridad informará expresamente que se ha interpuesto una denuncia por un tercero en la que se le identifica como persona afectada, y se la citará para que concurra dentro del plazo de cinco días hábiles a la unidad respectiva para ser informada del detalle de la denuncia y para que manifieste su consentimiento respecto de participar o no del procedimiento disciplinario, además de ser informada de su derecho a acceder a servicios de asesoría y acompañamiento en el procedimiento.

**Art.3**

**Comunicaciones a denunciantes y afectados/as**

Deberá comunicarse tanto a denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, o a su/s representante/s legal/ es, todo acto administrativo que disponga la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación, según corresponda, la designación de fiscal o investigador/a, plazo estimado del procedimiento, así como todas las diligencias y decisiones que se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.

En caso de desestimación, deberá comunicarse solo a denunciantes y afectadas/os y sus representantes, salvo que el/la denunciado/a haya tenido noticias formales de la denuncia por la aplicación de medidas administrativas de protección a su respecto.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo, y consistirán en la sola información de las decisiones que hayan sido adoptadas, a través de los medios que hayan establecido para estos efectos las/os denunciantes, afectadas/os y denunciados/as , preferentemente mediante mecanismos electrónicos, sin que resulte necesario acompañar copia de los actos respectivos -por no tratarse de una notificación- y procurando guardar protección de los datos personales de quienes estén involucrados/as.

Tratándose de la primera comunicación a todas las personas involucradas, esta se debe realizar al menos por dos medios distintos de comunicación que sean idóneos (correo electrónico y por teléfono, o por medio de dos correos distintos), que garanticen seguridad y privacidad de la información.

**Art. 4**

**Obligación de confidencialidad y respeto**

Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad [de] las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameriten, debiendo las personas denunciantes, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.

**Art.5**

**Declaración de las personas afectadas en el procedimiento**

La toma de relato o declaración de las personas presuntamente afectadas deberá ser realizada evitando la revictimización y reiteración innecesaria de hechos ya relatados, debiendo evitarse incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos que exponga, procurando que sea revisada y suscrita en el mismo acto.

Para ello, se sugiere a fiscales, investigadores/as, actuarios/as, receptores/as de denuncias y todo/a funcionario/a que efectúen gestiones en estas materias, utilizar las descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada, por cualquier medio escrito (denuncia, documentos adjuntos como posibles pruebas, etc.), solicitándole ratificarlos y sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar los puntos que aquel/la estime pertinente, intentando aclarar puntos dudosos.

**Art.6**

**Acompañamiento a las personas afectadas**

En todo momento se asegurará a la persona afectada contar con medidas de orientación y acompañamiento.