

## Índice

1. Introducción	2
2. Principios y ámbitos de la aplicación del protocolo	3
3. Encargades de la implementación del protocolo	4
4. Definiciones	4
¿Qué se considera discriminación arbitraria?	4
¿Qué es el maltrato laboral?	5
¿Qué es el consentimiento?	5
¿Qué es el acoso sexual laboral?	5
¿Qué constituye violencia sexual?	6
¿Qué constituyen malas prácticas laborales relacionadas con el abuso y acoso sexual?	7
5. Proceso	9
Paso 1: Denuncia	9
Paso 2: Primera acogida y asesoría	10
Paso 3: Medidas de protección e investigación	11
Paso 4: Resolución y sanciones	12
6. Mediación de conflictos	13
7. Bibliografía	16
8. Vínculos adicionales	17
Orientación de las instituciones estatales	17
Orientación de organizaciones artístico-culturales	17
Orientaciones generales:	17
9. Marco normativo	18

# 1. Introducción

La organización Tsunami Arte Sonoro ha elaborado el presente protocolo de prevención y denuncia destinado a establecer medidas y mecanismos internos que aporten a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual, nacionalidad, u otras, en el marco de los proyectos y eventos de los que es responsable.

Para esto, el documento cuenta con dos partes, la primera donde se establecen los principios y definiciones que rigen a la organización, delimitando el campo de aplicación del presente protocolo. La segunda, con los mecanismos y orientaciones establecidas para el abordaje de situaciones de violencia, señalando y determinando criterios éticos y medidas de protección una vez que estas sean denunciadas.

Asimismo, este documento representa el acuerdo y adscripción de las personas que integran el equipo de Tsunami, así como les artistas, productores, profesionales de apoyo y en general quienes se involucren en cualquiera de los proyectos y actividades realizados por la organización. De esta forma, se propone como un aporte a la construcción de formas de convivencia respetuosas, coherentes con los principios planteados, de prevención y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación.

Este protocolo ha sido creado por el equipo de Tsunami e instituido con fecha 7 de octubre de 2022, y es aplicable desde dicho momento en cualquier fase de un proyecto o actividad de la organización. La utilización de este protocolo se encuentra enmarcada por los lineamientos del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y por la legislación chilena vigente.

## 2. Principios y ámbitos de la aplicación del protocolo

Tsunami rechaza cualquier tipo de violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual, nacionalidad, u otras, proponiendo mecanismos de primera acogida, protección, orientación y asesoría legal a quienes sean víctimas o lo hayan sido- de situaciones de violencia de género, discriminación, abuso o acoso dentro de espacios de la organización.

Asimismo, Tsunami se compromete a:

- Priorizar la protección y acompañamiento de quien denuncie e informar a quien/es sea/n sujeto/s de dicha denuncia.
- Informar de forma personal a la persona denunciada, instruyendo la activación del protocolo interno, el proceso de denuncia y las medidas de protección.
- Generar capacitaciones, jornadas u otras instancias que promuevan la prevención y afrontamiento de situaciones de abuso, acoso, violencia o discriminación, permitiendo el desarrollo de una convivencia libre de violencia.

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

Se intervendrá en aquellas situaciones que involucren a las siguientes personas:

- Persona/s denunciada/s integrante/s de Tsunami // Denunciante/s integrante/s de Tsunami  
□ aplicación de protocolo interno.
- Persona/s denunciada/s integrante/s de Tsunami // Denunciante/s no integrante/s de Tsunami  
□ aplicación de protocolo interno.
- Persona/s denunciada/s no integrante/s de Tsunami // Denunciante/s integrante/s de Tsunami  
□ aplicación de protocolo interno.
- Persona/s denunciada/s no integrante/s de Tsunami // Denunciante/s no integrante/s de Tsunami  
□ aplicación de primera acogida psicoemocional y asesoría legal.

Tsunami aplicará su protocolo en los siguientes en situaciones ocurridas dentro ámbito laboral, en proyectos o actividades de la organización.

### 3. Encargades de la implementación del protocolo

Al iniciar el año laboral se debe establecer dentro del equipo el rol de gestión de posibles denuncias, designando dos personas como encargadas de la aplicación de este protocolo, con su consentimiento y dotándoles de herramientas para este cometido, mediante capacitaciones y espacios de formación. No podrá cumplir este rol el director de la organización en su figura de empleador.

Estas personas tendrán como misión escuchar a la/s persona/s denunciante/s, dar un espacio seguro de escucha, una primera respuesta, informar al equipo y las personas involucradas sobre la situación, junto con llevar a cabo la implementación del presente protocolo, brindando la acogida y asesoría correspondiente. En caso de un delito, deberán orientar sobre los mecanismos de denuncia a las autoridades pertinentes.

### 4. Definiciones

Tsunami adscribe a las ***Recomendaciones para Ambientes de Trabajo Libres de Violencia de Género 2022 del Ministerio de las Artes, las Culturas y el Patrimonio***<sup>1</sup>, donde se establecen los lineamientos para la incorporación del enfoque de género en las organizaciones culturales. A continuación, se citan las definiciones:

#### ¿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,

---

<sup>1</sup> Documento original disponible en: <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2021/07/recomendaciones-genero.pdf>

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”. 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”.

## ¿Qué es el maltrato laboral?

El Código de Buenas Prácticas Laborales<sup>4</sup> 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.

## ¿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”, 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.

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.

## ¿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 [\(lascivas?\)](#), silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.



## 5. Proceso

De acuerdo con las definiciones y principios antes establecidos, a continuación se presentan los pasos del proceso a seguir por parte de la organización en caso de una situación de violencia y discriminación.

### Paso 1: Denuncia

Las denuncias de abuso, acoso, violencia o discriminación deberán ser remitidas al correo: [xxxxx@tsonami.cl](mailto:xxxxx@tsonami.cl). Este correo es de acceso restringido, habilitado únicamente para las personas integrantes de la organización que estén a cargo de la aplicación de este protocolo.

[dar la opción de que la persona pueda hacer su denuncia de forma oral, y que una persona de fe escriba y redacte la denuncia, o bien, dar la opción de escribirla](#)

La denuncia debe contener:

- Nombre de la/s persona/s denunciante/s
- Nombre de la/s persona/s denunciada/s
- Descripción de los hechos que se denuncian
- Lista de pruebas y personas que den testimonio de la denuncia

Tsonami y los encargados del protocolo deben comprometerse a guardar total confidencialidad ante la denuncia, respondiendo a la/s persona/s denunciante/s y dando aviso a la/s persona/s denunciada/s.

El correo que testifique los hechos debe ser debidamente resguardado y conservado como material de archivo, con el consentimiento de la/s persona/s denunciante/s. Este material puede ser utilizado como testimonio para evitar acciones de revictimización que expongan a la/s persona/s denunciante/s, siempre con su previo consentimiento.

Las personas designadas responsables del protocolo se comunicarán con la/s persona/s denunciante/s informando que su denuncia ha sido recibida y ofreciendo una primera acogida psicoemocional y asesoría para el acompañamiento psicológico y el proceso legal por parte de Tsonami.

## Paso 2: Primera acogida y asesoría

En el momento de la denuncia, es fundamental ofrecer una primer acogida de la/s persona/s denunciante/s, brindándole/s un espacio seguro que reafirme el resguardo a sus derechos y permita que su/s testimonio/s sean debidamente escuchados y respetados con pleno respeto y confidencialidad. Esto, junto con una debida explicación de los mecanismos de acción internos de la organización que se establecen en este protocolo, indicando los pasos del proceso, las medidas de protección y el rol de acompañamiento de las personas responsables de su implementación.

Entenderemos primera acogida como el proceso de recepción y contención de la/s persona/s denunciante/s que han enfrentado una situación violencia. “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 revictimización (Corporación de Desarrollo de la Mujer, La Morada)”<sup>2</sup>.

En cuanto a la asesoría legal, está “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” (ibídem).

Una adecuada primera acogida, asesoramiento y posible derivación es fundamental para el acceso a mecanismos de apoyo, justicia y reparación de la/s persona/s que enfrentan situaciones de violencia y discriminación.

---

<sup>2</sup> Protocolo interno SIDARTE, Comisión de género, igualdad y no discriminación: <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/PROTOCOLO-GENERO-SIDARTE.pdf>

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones para la primera acogida extraídas de la “Guía de Asistencia Integrada a Víctimas de Violencia de Género en Contexto Doméstico”<sup>3</sup> del Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana de la Universidad de Chile:

- Converse con la víctima en un lugar tranquilo, cómodo y libre de interrupciones.
- Anímelea a hablar, pero sin presionarlea.
- Genere una atmósfera de confianza con la víctima mostrándose cálido/a y afable.
- Empatice con la víctima (“me imagino lo difícil que ha sido para usted”)
- Escúchela con atención y acepte lo que la víctima siente, sintonizando con su tono emocional.
- Si la víctima llora, guarde silencio y apóyela con acciones concretas (“¿quiere un vaso de agua?”).
- Dígale que su caso no es un caso aislado y que no está sola.
- Ayúdela a tomar decisiones, pero evitando dar soluciones preestablecidas (“lo que usted tiene que hacer es...”).
- Derívela a profesionales (policiales, judiciales, y sociales) que la puedan ayudar.
- Dele información clara y si es posible por escrito.
- [preguntar ¿qué podría ayudarle a sentirse cómodo?](#)

### Paso 3: Medidas de protección e investigación

Les encargades conformarán la comisión a cargo de investigar la denuncia y elaborar un informe al respecto, determinando toda la información sobre la denuncia, testimonios, pruebas, estableciendo a qué definiciones y ámbitos de aplicación del protocolo corresponde el caso.

Mientras se realice la investigación, la organización deberá tomar medidas de protección que resguarden a la/s persona/s denunciante/s y la probidad del proceso. Les encargades deberán establecer las medidas pertinentes de acuerdo con la denuncia. De esta forma, se deberá siempre priorizar la participación y continuidad de la/s persona/s denunciante/s, garantizando un espacio seguro para su participación y desempeño laboral.

---

<sup>3</sup> Disponible en:

<https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/1055/submission/proof/files/assets/common/downloads/Gu.pdf?uni=aad8cf5560a32a23f2bbbc00d4c7b44f>

Esto implica restringir la participación de la/s persona/s denunciada/s, suspendiendo sus funciones o habilitando mecanismos que no requieren de su asistencia a actividades o espacios de la organización, de forma que no se incurra en una vulneración o revictimización. Junto con la asesoría y derivación para acompañamiento psicológico y proceso legal, todo esto en acuerdo con la/s persona/s denunciada/s.

En caso de existir un proceso judicial o sumario en curso, se podrán aplicar medidas de alejamiento de las dependencias de Tsunami u otros espacios que lo ameriten para la protección de la/s persona/s denunciante/s.

Al finalizar la investigación, el informe determinará un veredicto sobre la/s denuncia/s y las medidas y sanciones correspondientes. Este proceso podrá tomar un máximo de 30 días corridos.

## Paso 4: Resolución y sanciones

Las conclusiones de la investigación deberán contener el veredicto y las medidas y sanciones recomendadas. El informe será compartido a la organización, la/s persona/s denunciante/s y denunciada/s. Con base en dicho informe, la organización deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan, las que pueden incluir el despido sin derecho a indemnización, por aplicación del artículo 160 n°1 letra b del Código del Trabajo.

*“Las posibles medidas disciplinarias o sanciones deben estar previamente establecidas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el cual es obligatorio para toda empresa que cuenta con 10 o más trabajadores. De no existir este reglamento interno debe confeccionarse en los términos del artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo. En concordancia con el artículo 154 numeral 10 del mismo Código, las sanciones que podrán aplicarse sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora. De comprobarse conductas de acoso sexual o acoso laboral, se cuente o no con un reglamento interno, se puede aplicar la sanción de término del contrato de trabajo sin indemnización, en concordancia con el artículo 160 n°1 letras b) y f) del Código del Trabajo”<sup>4</sup>.*

---

<sup>4</sup> REVISAR INTERNAMENTE. Extracto del “PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE CINE Y TELEVISIÓN, APCT”, disponible en: <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/PROTOCOLO-BUENAS-PRACTICAS-LABORALES-APCT.pdf>

## 6. Mediación de conflictos

Adicionalmente a lo anterior, se propone el mecanismo de mediación de conflictos al interior de la organización, con base en el Protocolo de Buenas Prácticas Laborales contra la Discriminación y el Acoso Laboral y Sexual de la Asociación de Productores de Cine y Televisión. Este puede ser aplicado en diversas situaciones de conflicto o violencia, incluso de otras índoles no consideradas en las definiciones del presente protocolo, con el consentimiento previo de las partes, para llegar a acuerdos y mejorar la convivencia en el espacio laboral.

“La mediación es un método de resolución de conflictos en el cual las partes intentan llegar a un acuerdo con ayuda de un facilitador que actúa como tercero imparcial. Es un espacio de comunicación óptimo para afrontar una situación particular, terminar con conductas indeseadas y promover buenas prácticas. En la mediación se puede abordar un hecho que ya ocurrió o conflictos potenciales, tanto individuales como colectivos. La mediación debe ser voluntaria, es decir, las partes deben estar de acuerdo con someterse a ella” (Protocolo de Buenas Prácticas Laborales contra la Discriminación y el Acoso Laboral y Sexual, Asociación de Productores de Cine y Televisión, APCT).

El proceso de mediación es privado, confidencial y debe llevarse adelante con discreción por parte de todos los involucrados. Todas las partes son responsables de tomar los resguardos suficientes para proteger la identidad del denunciado y denunciante.

Partes en el proceso de mediación:

- Persona/s denunciante/s: Personas que se vieron afectadas por una conducta impropia o un conflicto dentro de la organización que requiera de la intervención de una tercera persona para su resolución.
- Persona/s denunciada/s: Es la parte acusada de incurrir en la conducta impropia o situación de conflicto.
- Persona mediadora: Es una persona que es parte del equipo de la organización, pero no está involucrada en el conflicto, a quien le corresponderá actuar como tercera persona imparcial. No es su función investigar la veracidad de los hechos o decidir la culpabilidad, sino ayudar a que las partes involucradas puedan llegar a un acuerdo, resolver el conflicto por sí mismas y prevenir futuros conflictos. La persona mediadora puede ser elegida en conjunto y con su consentimiento para cada caso.

A continuación, se presentan los pasos del proceso de mediación de conflictos:

1. Persona/s denunciante/s informan a la/s persona/s denunciadas y solicitan la mediación de conflictos. Las personas que reciban esta solicitud deben cumplirla inmediatamente sin reparos y responder con total respeto y asegurando la confidencialidad del proceso. Se debe hacer llegar por correo electrónico la solicitud al director de la organización y a las personas encargadas del presente protocolo.
2. En un plazo de 3 días hábiles desde el envío del correo electrónico, el director de la organización y las personas encargadas deberán designar a la tercera persona mediadora en el conflicto. Es fundamental que esta persona se comprometa a desarrollar un proceso imparcial y que cuente con la confianza de ambas partes, quienes deberán aprobar su designación.
3. La persona mediadora acordará el día, horario y lugar para realizar la mediación, dentro del horario de trabajo. Su duración deberá ser de máximo una hora y media. Antes de la mediación, la/s persona/s denunciante/s podrán hacer llegar su testimonio por escrito indicando si prefiere no testificar nuevamente en el espacio de mediación.
4. El proceso de mediación se debe enfocar en encontrar una solución al conflicto y facilitar el entendimiento de las partes. La persona mediadora no deberá sobre la veracidad de los hechos ni imponer medidas que no sean consentidas por las partes. Primero se otorgará la palabra a la/s persona/s denunciante/s que deberá/s exponer de forma clara los hechos denunciados, evitando calificarlos y omitir juicios de opinión. Luego, la/s persona/s denunciada/s debe/n exponer su versión de los hechos.
5. En caso de que la/s persona/s denunciada/s acepte/n los hechos, se procederá a buscar un acuerdo para resolver el conflicto y prevenir situaciones similares a futuro. En caso de que no se acepten los hechos o se acepten parcialmente, las partes podrán brevemente discutir y la persona mediadora deberá procurar que se enfoquen en cómo resolver el conflicto y no en la discusión misma de los hechos. La persona mediadora debe distribuir la palabra y cerrar los temas abordados para terminar la mediación en el tiempo previsto. Si concluido el plazo las partes no logran llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto, se declara terminada y fracasada la mediación. Si concluido el plazo llegan a acuerdos y toman medidas para dar por resultado el conflicto, la mediación se entiende lograda.
6. La persona a cargo de la mediación elaborará un acta que debe ser leída, aprobada y firmada. El acta será confidencial y deberá contener:

- Nombre de las partes y la persona mediadora
- Breve descripción de los hechos
- Breve resumen de los temas abordados en la discusión
- Resumen de acuerdos a los que llegaron las partes, incluyendo las posibles medidas de mitigación como: ofrecer disculpas, comprometerse a no repetir la conducta, acuerdo de prácticas a futuro, etc.
- En caso de no haber llegado a un acuerdo, descripción de las causas de esto
- Firma de todas las partes y la persona mediadora en tantas copias como partes existan en el conflicto, tanto si la mediación fracasa como si es exitosa. Si no se cumplen los compromisos establecidos en el acta, se deberá iniciar una investigación o tomar las medidas que corresponda.

## 7. Bibliografía

Recomendaciones para Ambientes de Trabajo Libres de Violencia de Género 2022, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio: <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2021/07/recomendaciones-genero.pdf>

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>

Guía de Asistencia Integrada a Víctimas de Violencia de Género en Contexto Doméstico, Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana de la Universidad de Chile: <https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/1055/submission/proof/files/assets/common/downloads/Gu.pdf?uni=aad8cf5560a32a23f2bbbc00d4c7b44f>



## 8. Vínculos adicionales

### Orientación de las instituciones estatales

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

[https://www.sernameg.gob.cl/?page\\_id=31](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](mailto: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](mailto:juridica@otdchile.org)

### Orientación de organizaciones artístico-culturales

Organización Nosotras Audiovisuales. [nosotrasaudiovisuales@gmail.com](mailto:nosotrasaudiovisuales@gmail.com)

Sindicato Nacional Interempresa de Profesionales y Técnicos del Cine y Audiovisual (SINTECI).  
[www.sinteci.cl](http://www.sinteci.cl)

Sindicato de Actores y Actrices de Chile (SIDARTE). [secretaria@sidarte.cl](mailto:secretaria@sidarte.cl)

Red Feminista del Libro (REDFEM) [redfeministalibro@gmail.com](mailto:redfeministalibro@gmail.com)

Autoras Chilenas (AUCH) <https://www.autoraschilenas.cl/>

### Orientaciones generales:

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-degenero-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/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”.

Directrices contra el acoso sexual del Sindicato de Productores de América:

<https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/Directricescontra-el-acoso-sexual-del-Sindicato-de-Productores-de-America.pdf>

## 9. Marco normativo

Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos de las mujeres suscritos por el Estado de Chile:

[https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=3708](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](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 212.12 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).