

GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO, ABUSO Y MALTRATO EN FESTIVALES Y MUESTRAS DE CINE

Elaborada en el marco del 3º RED.
Encuentro de Festivales de Cine
de Chile



Guía para la Prevención de Acoso, Abuso y Maltrato en Festivales y Muestras de Cine

Elaborada en el marco del 3° RED. Encuentro de Festivales de Cine de Chile

Mayo - Agosto de 2021

Edición digital

www.lafuente.cl/red3

Proyecto financiado por el Fondo de Fomento Audiovisual del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, convocatoria 2020

AGRADECIMIENTOS

A cada una de las personas y organizaciones comprometidas en aportar en la visibilización, prevención y erradicación de prácticas de discriminación y violencia en los distintos ámbitos de la esfera social, tanto mediante la construcción de espacios de diálogo, educación, contención y denuncia, como también a través de la elaboración y socialización de documentos y el continuo ejercicio de prácticas respetuosas para todas y todos.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

p.05

¿POR QUÉ UNA GUÍA PREVENTIVA?

p.07

1.DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SUSTENTADORES

p.09

2.ACTORES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

p.12

3.DEFINICIONES

p.14

4.MARCO JURÍDICO NACIONAL

p.19

5.PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL

p.20

6.PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DEL MALTRATO LABORAL

p.23

7.PROPUESAS PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO,
ABUSO Y MALTRATO EN FESTIVALES
Y MUESTRAS AUDIOVISUALES

p.28

8. MARCO ÉTICO PARA LA ATENCIÓN DEL MALTRATO,
ACOSO LABORAL O SEXUAL

p.34

9.ORIENTACIONES PARA LA ACCIÓN ANTE SITUACIONES
DE ABUSO Y/ O MALAS PRÁCTICAS EN FESTIVALES Y
MUESTRAS AUDIOVISUALES

p.36

EPÍLOGO

p.38

CRÉDITOS

p.39

FUENTES CONSULTADAS

p.42

PRESEN- TACIÓN

Quienes volcamos nuestro amor por el cine hacia la organización de certámenes audiovisuales, estamos convencidos que Festival es un nombre muy adecuado para aquello que desarrollamos junto a otros profesionales del sector audiovisual, colaboradores y a las audiencias, pues se trata, como lo señala la etimología de festival, de una fiesta.

Y para que toda fiesta se viva como esperamos, es necesario que tanto quienes invitan, como quienes asisten, se relacionen en un ambiente seguro y respetuoso. Para esto, y con el fin de evitar la vulneración de los derechos de las personas, como organizadores de estos eventos consideramos fundamental contar con protocolos que permitan resguardar, practicar y promover, en nuestras distintas actividades y espacios de vinculación, el derecho de todas y todos a un trato digno.

Lo anterior se expresa como introducción para explicar por qué durante el 3º Encuentro RED organizado por La Fuente en mayo de 2021, los equipos organizadores de los 34 festivales y muestras de cine participantes, compartimos una inquietud: la necesidad de prevenir y actuar debidamente ante situaciones de violencia, discriminación o malos tratos que se pudieran dar en las etapas previas que contempla la realización de certámenes audiovisuales.

Reconocemos el enorme aporte que en esta materia han desarrollado organizaciones e instituciones mediante la elaboración de guías preventivas y protocolos. Esto no sólo ha permitido dar una mayor visibilidad a prácticas y tratos que atentan contra la seguridad y dignidad de las personas, sino también promover en nuestro día a día relaciones y acciones de prevención y acción efectiva ante éstas. Como personas y como profesionales dedicados a organizar

muestras y festivales de cine, agentes del campo cultural y social, busquemos sumarnos a este camino de aprendizaje y construcción de mejores espacios para todas y todos.

Ello, por cuanto sabemos que en el campo audiovisual nacional e internacional han surgido casos de discriminación, acoso y abuso de diverso índole, siendo la violencia de género y el maltrato laboral los más recurrentes, según las experiencias recabadas en las Mesas de Trabajo realizadas para la ejecución de este documento, donde participaron representantes de 34 certámenes audiovisuales del país.

Como integrantes del ecosistema cultural nuestro compromiso es aportar en esta dirección, contribuyendo en la construcción de espacios más seguros donde mujeres, hombres, disidencias, pueblos originarios, todas y todos, puedan vivir plenamente su dignidad. Sobre esta idea, generamos un instrumento guía que establece conceptos y procedimientos según la especificidad de los certámenes audiovisuales, así como las dinámicas y relaciones que se establecen allí.

¿POR QUÉ UNA GUÍA PREVENTIVA?

El presente documento busca aportar conceptos y definiciones, ejemplos de comportamientos, caracterizaciones de trato interpersonal, entre los principales, que nos permitan una mejor comprensión de lo que llamamos abuso, acoso y maltrato. Así, no sólo estaremos más atentos y atentas, sino también con mayor claridad respecto de qué observar, dónde dirigir nuestra atención, cómo identificar vulneraciones de derechos y, fundamentalmente, cómo actuar ante eventuales situaciones de violencia, discriminación o malos tratos, pues la víctima merece toda nuestra atención y apoyo.

Luego de revisar colectivamente una serie de documentos que se han elaborado sobre estas materias, identificamos dos categorías: Protocolo y Guía Preventiva.

Los Protocolos, habitualmente, contienen una serie de normas y estrategias destinadas a prevenir y abordar conductas de acoso, sexual laboral o de otro orden, junto a procedimientos para investigar, denunciar y aplicar sanciones, si fuera necesario. Más allá de sugerencias, establece mandatos pues actúa sobre un grupo de personas que tienen algún tipo de vinculación formal, como puede ser una empresa, establecimiento educacional o corporación¹.

1. Algunos ejemplos son los protocolos de la Corporación de Asistencia Judicial; la Asociación Chilena de Seguridad ; la Universidad de Chile; y la Corporación Cultural Balmaceda Arte Joven.

<https://www.cajbiobio.cl/wp-content/uploads/2020/01/PROTOCOLO-DE-ACTUACION-POR-MALTRATO-ACOSO-SEXUAL-Y-ACOSO-LABORAL.pdf>

Las Guías Preventivas, como lo sugiere su nombre, se suelen emplear para visibilizar, categorizar y educar sobre situaciones de acoso laboral, sexual o de otro orden, con el fin de prevenirlas y, a mediano y largo plazo, erradicarlas. En síntesis, su objetivo final es contribuir con una comunidad determinada a reconocer estas situaciones, y proponer formas de prevención y acción para cuando ocurran. Por lo tanto, suelen ser documentos orientadores adecuados para agrupaciones de personas que comparten espacios o prácticas específicas, aunque no tengan necesariamente una vinculación formal ².

Dadas las características diversas de los Festivales y Muestras de Cine de Chile y los Pueblos Originarios, y la inexistencia de un documento específico para nuestro sector; estimamos pertinente elaborar una Guía Preventiva, indistintamente de la facultad que tiene cada certamen para implementar medidas complementarias que garanticen la debida protección frente a cualquier práctica de este tipo.

En consecuencia, la presente **Guía para la Prevención de Acoso, Abuso y Maltrato en Festivales y Muestras de Cine** busca ofrecer una conceptualización base para la prevención y acción oportuna ante prácticas de este tipo, así como contribuir a seguir generando conciencia para erradicarlas de nuestros entornos. Este documento, se divide en cuatro apartados: **Definiciones**, detallando conceptos clave; **Prácticas** constitutivas de acoso, abuso y maltrato; **Orientaciones** para la prevención y el fomento de espacios seguros; y una propuesta de Procedimientos de resolución y canales de denuncia para la elaboración de protocolos que permitan enfrentar situaciones de acoso, abuso y maltrato en las diferentes etapas que viven los festivales y muestras.

2. Un ejemplo es la Guía Preventiva de Violencia de Género y Discriminación en el Sector de las Artes Escénicas y Audiovisuales, 2021.

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/DocumentosMinsal/8-%20Factores%20Psicosociales/5-%20Material%20para%20Intervenci%C3%B3n/Acoso%20Laboral%20-%20001%20Procedimiento%20investigacion%20denuncias.pdf->

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SUSTENTADORES

Como Festivales y Muestras de Cine tenemos la convicción profunda de que aquello que nos une nos permite ser más humanos. Por tanto, a continuación enunciamos los valores que sustentan no solo el trabajo de este documento, sino también las expresiones que compartimos en y en torno a la pantalla.

- 1.** Los Festivales y Muestras de Cine son una celebración del arte cinematográfico en todas sus formas, y como tal, un encuentro comunitario donde todas y todos quienes participamos obtenemos, gracias al cine y al diálogo en torno a éste, nuevas perspectivas de las sociedades en las cuales convivimos.
- 2.** Ante todo, los Festivales y Muestras de Cine se conciben desde la comprensión de que somos diversos, pero iguales en dignidad, donde el respeto de la diversidad es condición necesaria, aunque no suficiente, para vernos como legítimos otros. De esta forma, nos comprendemos como un complemento y por tanto, agentes gracias a los cuales estamos más cerca de conocer y comprender otras realidades.
- 3.** La diversidad demostrada tanto dentro como fuera de la pantalla brinda oportunidades de aprendizaje para todas y todos los participantes. El cine nos ofrece posibilidades valiosas de socialización, diálogo y encuentro participativo entre legítimos otros.

4. La participación activa de todos los agentes que conforman el ecosistema de los Festivales y Muestras de Cine resulta esencial en la búsqueda y construcción de espacios seguros y relaciones sanas entre pares, donde todas y todos podamos formar parte (sentir pertenencia), tomar parte (participar de la acción) y ser parte (hacer uso de los productos materiales y simbólicos que surgen de la acción común).

5. Como gremio, aspiramos a practicar y promover formas de trabajo que nos permitan ejercer en plenitud de condiciones y derechos las distintas responsabilidades y tareas que requiere la organización de un Festival y Muestra de Cine. Allí todo rol es fundamental. Promovemos un modelo de gestión donde mujeres, disidencias, pueblos originarios y actores alejados de los centros de decisión no sean discriminados, marginados o vulnerados.

6. Entendemos que la comunicación debe ser un principio que guíe todas nuestras interacciones, de modo que cada persona se sienta libre y segura para compartir espontáneamente su subjetividad, aquello que nos da identidad como seres humanos, y que lo compartido se mantendrá en la confidencialidad que se requiera.

7. Cada Festival y Muestra de Cine tiene la responsabilidad de crear espacios seguros de convivencia, tanto en la organización como en la realización de sus encuentros, donde las garantías de dignidad y respeto garanticen la protección de sus participantes. Asumirla no es opcional.

8. Los espacios de trabajo de los Festivales y Muestras de Cine deben ofrecer la certeza de contención cuando una de las o los integrantes del equipo y/o comunidad siente que sus derechos han sido vulnerados. Son necesarias entonces instancias que nos sirvan para apoyarnos mutuamente y poner en común aquello que nos afecta, y así la reparación aparecerá como algo posible de lograr.

9. Resulta esencial que cada Festival y Muestra de Cine cuente con una socialización de buenas prácticas laborales, con la consciencia de que éstas son fruto de una permanente revisión reflexiva de nuestro quehacer cotidiano. Esto nos permitirá reconocer y alejar aquello que nos permite relacionarnos de un modo más sano.

10. Manifestamos nuestro rechazo absoluto hacia cualquier tipo de manifestación o acto de discriminación, acoso o violencia, verbal o no verbal, presencial o mediático, que amenace la integridad física, emocional y/o psicológica de cualquier integrante de nuestra comunidad, sea quien sea la persona o institución ejecutante.

2. ACTORES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Esta guía está dirigida a:

- 1.** Integrantes del equipo organizador y ejecutor de festivales, muestras y eventos audiovisuales, incluyendo practicantes y voluntarias/os.
- 2.** Quienes trabajan en los espacios donde se desarrollan actividades de festivales, muestras y eventos audiovisuales (gestores culturales, técnicos, asistentes de sala, personal de aseo, recepcionistas, docentes, entre otros).
- 3.** Invitados (jurados, charlistas, asesores, animadores, artistas, entre otros) y participantes de las distintas instancias de festivales, muestras y eventos audiovisuales.
- 4.** Público asistente a festivales, muestras y eventos audiovisuales, así como a sus diversas actividades de formación, conversación y extensión.

En los siguientes contextos:

- 1.** Preparación de festivales o muestras de cine, considerando de esta forma los espacios físicos y/o virtuales de organización y reunión de los equipos de trabajo, como también las situaciones de encuentro con proveedores, invitados o gestores culturales involucrados en la preparación del evento.

2.Realización del evento, considerando espacios físicos y/o virtuales de desarrollo del festival de cine con sus diversas actividades de exhibición, formación, extensión, etc, comotambién los espacios logísticos de ejecución con agentes internos o externos al equipo organizador.

3.Post-realización del evento, considerando espacios físicos y/o virtuales como la etapa de desmontaje y las etapas conclusivas posteriores a la exhibición, como la evaluación de las jornadas, rendición de cuentas y las diversas actividades de aprendizaje o retroalimentación que puedan surgir del festival.

3. DEFINICIONES

Para la realización de esta Guía Preventiva, resulta imprescindible un glosario que permita un entendimiento conceptual claro y conciso sobre los tipos de abusos y maltratos que puedan suceder en el marco de festivales y muestras de cine de nuestro país. De esta forma, seremos capaces de reconocer las diferencias de cada comportamiento y oportunamente actuar al reconocer sus señales de aparición.

Vale destacar que las definiciones compartidas en este apartado encuentran su base en las diversas publicaciones citadas en cada concepto, que fueron enriquecidas con los aportes de las mesas de discusión en el marco del 3° RED. Encuentro de Festivales de Cine de Chile. Es por eso que podemos decir que la conceptualización de estos términos es fruto de un trabajo colaborativo dentro de la red que nace de la urgencia de contar con definiciones claras en materia de violencia laboral, sexual y de género, principalmente en lo que considera su tipificación penal.

DERECHOS HUMANOS: Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos ³.

3. Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

ACOSO SEXUAL: El acoso sexual 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. Puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso ⁴.

En un plano laboral, el acoso sexual constituye una forma de violencia y discriminación, entendiéndose como una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta, en especial, la dignidad de la mujer en el trabajo. Desde un punto de vista jurídico, la regulación del acoso sexual laboral encuentra su justificación en el reconocimiento y la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, sancionando una vulneración múltiple de estos: la intimidad, no discriminación, vida e integridad física y psíquica.

En el ordenamiento jurídico chileno, tal forma de violencia de género aparece regulada con la Ley 20.005 de 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, definiéndolo legalmente en el artículo 2º del Código del Trabajo como todo requerimiento de carácter sexual, realizado por cualquier medio, de manera indebida y no consentida por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo ⁵.

4 . Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior: MINEDUC.

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>.

5. Universidad de Concepción.

VIOLENCIA SEXUAL: 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 persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo ⁶.

VIOLENCIA DE GÉNERO (o violencia basada sobre razones de género): Un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona sobre la base de su sexo o género que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico ⁷.

IDENTIDAD DE GÉNERO: La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento ⁸.

LENGUAJE SEXISTA: Es el modo de hablar que legitima y reproduce relaciones injustas entre los sexos, mediante formas de expresión colectiva que generalmente devalúan e invisibilizan a las mujeres y lo femenino con formas lingüísticas androcéntricas, misóginas u homofóbicas ⁹.

7. Glosario sobre protección de la infancia, violencia sexual y de género y terminología relacionada. Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR).

<https://www.acnur.org/5d4b14d04.pdf>

8. Glosario sobre protección de la infancia, violencia sexual y de género y terminología relacionada. Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR).

9 Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México.

COERSIÓN: Es forzar o el intento de forzar a otra persona a tomar parte en comportamientos que van en contra de su voluntad, a través del uso de amenazas, insistencia verbal, manipulación, engaño, expectativas culturales o poder económico ¹⁰.

CIBERACOSO: El ciberacoso puede adoptar numerosas formas, entre las que destacan el empleo de mensajes de correo electrónico, de texto (o en línea) sexualmente explícitos y no deseados; las insinuaciones inapropiadas u ofensivas en redes sociales o salas de chat en internet; las amenazas de violencia física o sexual proferidas por correo electrónico o mensajes de texto (o en línea); la incitación al odio, entendida como el uso de un lenguaje que denigre, insulte, amenace o ataque a una determinada persona a causa de su identidad (género) y otras características (como su orientación sexual o discapacidad) ¹¹

DISCRIMINACIÓN LABORAL: La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado por la persona o grupo afectado ¹².

MALTRATO LABORAL: Definiremos como maltrato laboral todo tipo de conducta reiterada que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por trabajadores tanto dentro como fuera del espacio laboral (sea este espacio físico o virtual), y que tenga como resultado para el afectado menoscabo, maltrato o humillación. Este tipo de maltrato se puede dar tanto en espacios compartidos, como en situaciones a solas con la persona que comete los actos de maltrato ¹³.

10. Glosario sobre protección de la infancia, violencia sexual y de género y terminología relacionada. Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR).

11. Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

12. Código del Trabajo de Chile.

13. Código del Trabajo de Chile.

MOBBING: Anglicismo que designa el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes sociales de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que en último término esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo ¹⁴.

CIUDADANÍA DE LA EMPRESA: Aceptación de que el espacio privado en el que se desarrollan las relaciones laborales -la empresa- no es un ámbito marginado del respeto, protección y ejercicio de aquellas garantías propias de todo ser humano por el sólo hecho de ser tal, se abre una nueva dimensión para la tutela de los derechos de los trabajadores ¹⁵.

FACTORES PROTECTORES LABORALES: Políticas explícitas de reconocimiento por un trabajo bien hecho, políticas de producción y de administración de recursos humanos que generen las oportunidades de desarrollo de carrera, cultura organizacional que valore al trabajador como individuo y una administración cuyas acciones y decisiones son coherentes con la declaración de valores organizacionales ¹⁶.

CONFIDENCIALIDAD: Principio ético que está asociado con médicos y profesiones de servicios sociales y de protección. El mantenimiento de la confidencialidad requiere la de los datos recopilados sobre los clientes, compartiendo dicha información sólo con el consentimiento de la persona concernida ¹⁷.

14. Caamaño, 2011.

15. Caamaño, 2011.

16. Astudillo, Alarcón y Lema, 2009.

17. Glosario sobre protección de la infancia, violencia sexual y de género y terminología relacionada. Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR).

4. MARCO JURÍDICO NACIONAL

Algunas normativas e instructivos vigentes son ¹⁸ :

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19, N°1, que establece el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- Ley N°20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en toda relación de trabajo, sea pública o privada.
- Ley N°20.607, publicada el 08 de agosto de 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N°20.609, conocida como Ley Zamudio, publicada el 24 de julio de 2012 (última modificación 02.05.2019 - Ley 21155), que establece Medidas Contra la Discriminación.

18. Extraídas del Protocolo de Prevención, Acogida, Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual (2019), elaborado por el Servicio de Salud Metropolitano Central.

https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2020/02/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf

5. PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL¹⁹

| | |
|--|---|
| Manifestaciones no verbales presenciales: | <ul style="list-style-type: none">- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.- Gestos de carácter sexual. |
| Manifestaciones verbales presenciales: | <ul style="list-style-type: none">- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona. |

19. El Ministerio de Educación de Chile ha elaborado un documento en el que entrega sugerencias para la elaboración de protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior. Allí se hace una enumeración que nos parece de suma utilidad, y que por ello, reproducimos aquí.

Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior; etc.
- Proposiciones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales (despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- Concesión de ventajas laborales, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

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 víctima.
- Obligación a ver pornografía.

| | |
|--|---|
| <p>Manifestaciones físicas:</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.). -Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones. -Tocaciones sexuales contra la voluntad. |
| <p>Otras más graves:</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Obligación a presenciar exhibicionismo. -Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal). -Intento forzado de relaciones sexuales. -Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona. -Violación |

Dados los diversos contextos en los que se desenvuelven los festivales y muestras de cine, como algunas de sus acciones de extensión y formación, cabe tener presente orientaciones específicas para la prevención de acoso y abuso infantil-juvenil, para lo cual sugerimos la revisión de fuentes especializadas ²⁰.

20. Algunos documentos orientadores son el Manual de Orientaciones para la Prevención del Abuso Sexual Infantil elaborado por el Ministerio de Educación y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF; la Guía Básica de Prevención del Abuso Sexual Infantil elaborada por la Corporación de Promoción y Apoyo a la Infancia ONG Paicabí; y el Protocolo de Acción y Prevención Frente al Acoso y Abuso Sexual, elaborado por la corporación cultural Balmaceda Arte Joven.

<https://convivenciaescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/10/Orientaciones-para-la-prevenci%C3%B3n-del-abuso-sexual-infantil-desde-la-comunidad-educativa.pdf>

6. PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE MALTRATO LABO- RAL

Dentro de las características del acoso, es posible identificar ²¹:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

21. A partir del Protocolo de actuación por maltrato, acoso sexual y acoso laboral elaborado por las Corporaciones de Asistencia Judicial de Tarapacá y Antofagasta, Metropolitana, Valparaíso y Biobío, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de Chile.

<https://www.cajbiobio.cl/wp-content/uploads/2020/01/PROTOCOLO-DE-ACTUACION-POR-MALTRATO-ACOSO-SEXUAL-Y-ACOSO-LABORAL.pdf>

Se pueden desarrollar de manera:

- **Vertical descendente:** Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.
- **Vertical ascendente:** Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabulados para hostigar a la jefatura.
- **Horizontal:** Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a ésta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

6.1. Prácticas constitutivas de Maltrato Laboral

Algunas de las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones del Maltrato Laboral²²:

- Sujetar de la ropa o el cuerpo para inmovilizar o impedir que alguien se vaya.
 - Gritar e insultar a otros.
 - Realizar gestos violentos a otros.
-

- Dañar objetos personales o de trabajo.
Amenazar con violencia física o con cualquier tipo de daño.
- Impedir que alguien hable o se exprese.
- Ignorar e invalidar a otros.
- Ejercer control excesivo e injustificado sobre otros.
- Realizar actos deliberados para avergonzar a otros.
- Realizar comentarios ofensivos o humillantes.
- Realizar comentarios o acciones discriminatorias.

6.2. Prácticas constitutivas de Acoso Laboral

Los tratos abusivos pueden manifestarse mediante comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. Sin que esta enunciación sea taxativa, algunos ejemplos son:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de o tras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.

- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/ responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.

Además hay que considerar el envío de correos electrónicos o mensajes por grupos de mensajería instantánea, como Whatsapp u otros similares, fuera del horario laboral, lo que interrumpe la recreación, descanso o convivencia familiar del trabajador o trabajadora.

7. PROPUESTAS PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO, ABUSO Y MALTRATO EN FESTIVALES Y MUESTRAS AUDIOVISUALES

Este apartado invita a los responsables de la organización y ejecución de muestras y festivales de cine en nuestro país a propiciar espacios seguros y respetuosos con todos los involucrados. Su diseño permite ser aplicado en el contexto del desarrollo de los Festivales y Muestras de Cine de Chile, de forma que los equipos organizadores, voluntarios y practicantes, invitados, proveedores y colaboradores, así como el público asistente, cuente con lineamientos básicos para evitar todo tipo de malas prácticas en la realización de estos eventos.

BUEN TRATO:

- Fomentar y practicar el buen trato entre el equipo organizador y todos los agentes colaboradores en todas las etapas de preparación del festival (encuentros de equipo, jornadas de trabajo, u otros), sin importar el rango o cargo.
- Impedir, erradicar y actuar oportunamente ante todo tipo de acciones o situaciones de hostigamiento psicológico, físico, laboral, virtual o sexual hacia cualquier miembro o colaborador del equipo organizador.
- Cuidar el trato verbal y no verbal, descartando todo tipo de palabras, tonos o señales inapropiadas, discriminatorias, y/o ofensivas, así como el uso del lenguaje sexista y microagresiones.

TOLERANCIA CERO A LA DISCRIMINACIÓN:

- Prevenir, rechazar y actuar oportunamente ante cualquier tipo de agresión o acciones discriminatorias comunicacionales o de conducta, sin perjuicio de quien desarrolle la acción.
- Descartar todo tipo de distinción, restricción o exclusión de personas dentro del equipo de trabajo, invitados o asistentes, según su sexo, género o identidad sexual, étnia, orientación religiosa o política.

RELACIONES PARTICIPATIVAS:

- Reconocer el trabajo de todas las personas, sean del equipo organizador, como agentes colaboradores externos o voluntarios, sin sobrevalorar o subvalorar los aportes de nadie en base a su género, orientación sexual, etnia, religión, edad o rol jerárquico, promoviendo de esta forma la igualdad de reconocimiento con todos los participantes.
- Fomentar el aprendizaje respetuoso en todos los procesos técnicos y creativos de preparación, procurando la sana relación entre pares sin importar el rango o cargo de la persona.

HORARIOS Y CONDICIONES LABORALES:

- Establecer de forma clara las horas laborales, tareas y responsabilidades correspondientes de todos los involucrados en la preparación y desarrollo del evento, sin añadir unilateralmente actividades extra, evitando de esta forma tratos abusivos.
- En el caso que lo amerite, ofrecer condiciones dignas de alojamiento, alimentación y traslado. Consultar si requiere alimentación especial, o tiene algunas otras situaciones de salud que deban ser conocidas en caso de alguna emergencia.

ACCESO UNIVERSAL:

- Facilitar el acceso de todos y todas a las exhibiciones y actividades, de modo que cuestiones de tipo estructural no sean un obstáculo. Esto implica pensar en personas con movilidad reducida y contemplar espacios para dejar bicicletas, acceso para sillas de ruedas y madres/padres con coche, incluso espacios aptos para bebés y niños.
- Considerar, promover y ofrecer servicios de traducción de lengua de señas.
- Considerar, promover y ofrecer subtítulaje para personas con discapacidad auditiva.

CANALES DE COMUNICACIÓN:

- Normar el uso de canales de comunicación, utilizando un lenguaje adecuado y priorizando medios oficiales (correo electrónico, mensajes o llamadas telefónicas), evitando redes sociales o la comunicación a través de terceros.
- Regular y establecer previamente los horarios de comunicación.

PROACTIVIDAD PARA PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO, ABUSO O VIOLENCIA:

- Dentro de cada organización, se sugiere la conformación de un comité ético, paritario, que se eduque en el tema de manera constante y vele por el ejercicio de buenas prácticas al interior del evento, así como la oportuna reacción y coordinación ante cualquier eventualidad.
- Establecer y transparentar canales para la recepción de denuncias o quejas en cuanto a conductas que amenacen la integridad y dignidad de las personas involucradas en estos eventos, y alentar a que se informe de manera oportuna ante cualquier sospecha.
- Cerciorarse que cada integrante del equipo no haya recibido sanciones por abuso, acoso o violencia por organismos pertinentes, o que tengan denuncias que se encuentren en etapa de investigación.
- Ante cualquier denuncia o situación de abuso, acoso o violencia, actuar de forma oportuna, priorizando la contención y apoyo a la víctima, ofreciendo a quien lo solicite una atención empática.

REVISIÓN PERMANENTE:

- Socializar estos contenidos con todos los miembros del equipo de trabajo.
- Facilitar instancias de formación dirigidas a todos los integrantes de la organización, a cargo de especialistas en estas áreas.
- Mantener este u otro documento de uso interno, como instrumentos dinámicos en constante evaluación y revisión colectiva.

El cumplimiento de estas recomendaciones permitirá que todas las organizaciones, entidades y personas vinculadas al ecosistema de Festivales y Muestras de Cine de Chile y los Pueblos Originarios, fomenten y aboguen por ambientes seguros, confiables y respetuosos en todas las etapas asociadas al desarrollo de eventos audiovisuales, aplicando los principios declarados. Así, todas las personas involucradas en el proceso creativo y técnico de estos eventos, invitados y la audiencia, se sentirán y sabrán en un ambiente seguro.

Los profesionales participantes en la elaboración de este documento invitamos a utilizar el siguiente apartado como directriz para la construcción de protocolos internos para cada Festival y Muestra de Cine, con la asesoría correspondiente, de forma que juntos podamos garantizar la dignidad y seguridad en nuestros espacios físicos y virtuales de trabajo.

8. MARCO ÉTICO PARA LA ATENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL ²³

DIGNIDAD DE LAS PERSONAS CON LAS QUE SE TRABAJA:

Se debe respetar en forma irrestricta la dignidad humana, los derechos y libertades fundamentales. Ello está en la base del respeto que se debe a las personas, reconociendo el sufrimiento que causa la violencia. Por esta razón, se debe evitar la revictimización haciendo el trabajo de forma tal, que permita evitar las situaciones innecesarias como múltiples derivaciones.

AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL: Se debe respetar la autonomía y la facultad de decidir de los afectados, asumiendo la responsabilidad y consecuencia de sus actos. Este principio es central en la relación que se establece con víctimas de violencia, donde se debe tener siempre presente que son ellos quienes deben iniciar un proceso de manera voluntaria y autónoma.

23. Extraído del Protocolo de Prevención, Acogida, Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual (2019), del Servicio de Salud Metropolitano Central.

https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2020/02/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf

CONSENTIMIENTO: Toda intervención psicosocial deberá iniciarse previo consentimiento libre e informado de las personas. El consentimiento debe ser expreso y los interesados podrán revocarlo en todo momento.

PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD: La privacidad de quienes piden ayuda y la confidencialidad de la información que les atañe debe respetarse siempre. Esa información no debería utilizarse o revelarse en otra instancia que no sea el marco del proceso con las personas afectadas bajo su consentimiento.

IGUALDAD, JUSTICIA Y EQUIDAD: En virtud de este principio, todas las personas deben ser tratadas con justicia y equidad. Esto es fundamental, ya que el quehacer profesional instala una dinámica asimétrica, por lo que se hace necesario que los equipos constantemente analicen la relación que se establece, con el fin de prevenir situaciones de ejercicio de poder que afecten el proceso.

NO DISCRIMINACIÓN Y NO ESTIGMATIZACIÓN: Ninguna persona debe ser sometida a discriminación o estigmatización. Es fundamental tener presente que quienes son víctimas de violencia son personas que han sufrido la vulneración de sus derechos y, por lo tanto, se debe evitar culparlas por ello.

RESPECTO DE LA DIVERSIDAD CULTURAL Y DEL PLURALISMO: Se debe considerar la importancia de la diversidad cultural y el pluralismo, reconociendo la igualdad de derechos que tienen todas las personas.

9. ORIENTACIONES PARA LA ACCIÓN ANTE SITUACIONES DE ABUSO Y/ O MALAS PRÁCTICAS

1. El denunciante podrá enviar su testimonio textual de abuso laboral al canal definido por la organización para recibir estas denuncias, dejando adjunta cualquier evidencia en el caso que existan pruebas de cualquier índole. Esta denuncia será de carácter confidencial y solo será leída por la persona encargada.
2. Según el testimonio, se identificará el tipo de abuso y, a partir de la gravedad del hecho declarado, se determinará el nivel de acción preventiva de acción. En caso de ser un caso de hostigamiento o abuso sexual, se suspenderá inmediatamente a la persona denunciada de todo tipo de actividad dentro de la organización en lo que dure el proceso de denuncia.
3. Luego de identificar el tipo de abuso descrito se notificará a la persona denunciada, a quien se le otorgarán 15 días para hacer uso a su derecho de réplica, quien deberá enviar su testimonio textual y cualquier tipo de evidencia que compruebe su inocencia al mismo canal interno de denuncia.
4. Dependiendo de la situación descrita por abogado/abogada, determinar si en base a la presencia de evidencias sobre el abuso laboral, se desvinculará a la persona denunciada (sea esta parte del ecosistema audiovisual o agente colaborador) o, según la gravedad del caso, se realizará una denuncia formal en Fiscalía.

- 5.** En caso de que sea necesario, se otorgará apoyo psicológico profesional a la víctima con organizaciones capacitadas en situaciones de abuso.

- 6.** Concluido el proceso interno de denuncia, se procederá a analizar los resultados y procedimientos dentro del comité ético de la organización, de forma que se garantice que se acogieron todos los pasos del protocolo correctamente.

- 7.** Finalizada esta faceta, en el caso que se pruebe la culpabilidad de la persona en el caso de abuso, acoso o maltrato, se socializará el resultado de la denuncia con el comité de ética de la Red de Festivales y Muestras de Cine de Chile y los Pueblos Originarios REDFECL.

EPÍ LOGO

Estamos conscientes que esta **Guía para la Prevención de Acoso, Abuso y Maltrato en Festivales y Muestras de Cine** es solo un paso para contribuir a erradicar la violencia, el abuso sexual y las malas prácticas laborales en los eventos que organizamos. Todavía falta camino por recorrer, pero tomamos este paso como una señal decisiva que la dignidad y el bienestar en nuestros espacios deben primar por sobre todo, y demuestra de igual forma nuestro compromiso como gremio para alcanzar ese objetivo a toda costa.

Para nosotros, la prevención toma un rol fundamental en la creación de ambientes laborales libres de todo tipo de discriminación, violencia u abuso, ya que reconoce la complejidad de estas temáticas, siendo construida justamente con el mismo propósito que indica su nombre; guiar a cada Festival y Muestra de Cine en esta visión articulada basada en el reconocimiento, el respeto, la igualdad y el cuidado que cada uno de nosotros debe tener con su entorno.

De esta forma, cada una de las organizaciones que integra esta red de trabajo cuenta ya con los insumos para crear su propio protocolo ante posibles escenarios de violencia y malos tratos, siempre teniendo en consideración estos principios bases que esperamos puedan visibilizarse no solo entre nuestros miembros nucleares, sino en todo el ecosistema amplio y diverso que conforman los Festivales y Muestras de Cine en nuestro país.

CRÉ- DITOS

Diseño metodológico: La Fuente -
Cooperativa de Acción Pedagógica Di-versos

Sistematización y edición textos:
Daniela Fuentes Posada, Rodrigo Araya Campos,
Judith Carrillo González

Revisión de contenidos: Alicia Herrera, Andrés
Navarro Carreño, Camila
Flores, Carolina Fuentes, Claudia
Gutiérrez, Cristian Valle Celedón,
Cynthia García-Calvo, Daniel López, Tábatha Guerra,
Sandra Rojas, Violeta Banda

Festivales participantes en Mesas de Trabajo: AMOR Festival - Festival Internacional de Cine LGBT+; ANTOFACINE - Festival Internacional de Cine de Antofagasta; ArqFilmFest - Arquitectura Film Festival Chile; BioBioCine - Festival Internacional BioBioCine; Cine Lebu - Festival Internacional de Cine de Lebu; Colchagua Cine - Festival Internacional Colchagua Cine; Cortos en Grande - Festival de Cortometrajes; FECICH - Festival de Cine Chileno; FECIL: Cine por la Integración-Festival de Cine Litoral; FECILS - Festival Internacional de Cine de La Serena; FECIPA - Festival de Cine de la Patagonia Aysén; FEMCINE - Festival Cine de Mujeres; FESANCOR - Festival Chileno Internacional del Cortometraje de Chile; Festival Nacional de Cine de Estudiantes Secundarios - FESCIES; FESTIGOL - Festival de Cine+Fútbol; Festival Internacional de Cine de Puerto Montt; Festival Internacional de Cine para Niños, Niñas y Jóvenes Ojo de Pescado; Festival Internacional de Cine Polo Sur Latinoamericano; Festival Internacional de Cine Recobrado de Valparaíso; Festival Internacional de Video Experimental Proceso de Error; FICAMS - Festival Internacional de Cine de la Antártica sobre Ambiente y Sustentabilidad; FICIQQ - Festival Internacional de Cine de Iquique; FIC LA VENTANA - Festival Itinerante de Cortometrajes; FICTV - Festival Internacional de Cine de Terror de Valparaíso; FICVIÑA - Festival Internacional de Cine de Viña del Mar; FIC Wallmapu - Festival Internacional de Cine y las Artes Indígenas en Wallmapu; Frontera Sur - Festival Internacional de Cine de No Ficción; FUC! - Festival Universitario de Cortometrajes; IN-EDIT CHILE - Festival Internacional de Cine y Documental Musical; Ñuble Cine - Festival de Cine Nacional de Ñuble; MUCIVI - Muestra Cine+Video Indígena; MYD - Festival de Cine de Mujeres y Diversidades de Valparaíso; SANFIC - Santiago Festival Internacional de Cine; Tarapacá FIC - Festival Internacional de Cine de Tarapacá

Facilitadores Mesas de Trabajo: Rodrigo Araya, Judith Carrillo, Gaspar Huidobro, Claudia Rojo, Breno Donoso, Sofía Alvarado, Mayra Maya

Diseño editorial: Eduardo Le Blanc

EQUIPO ENCUENTRO RED

Coordinación general: Daniela Fuentes Posada

Producción ejecutiva: Eduardo Palacios

Producción general: Matías Vanni Vilches

Asesor de contenidos: Federico Botto

Asistencia de coordinación: Andrés Navarro Carreño

Prensa: Juan Pablo Faus

Redes sociales: Constanza Campos Arévalo

Producción técnica: Alfredo Aedo

Audiovisual: Joseph Baeza

FUENTES CONSULTA- DAS

- Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco Osakidetza. (2019).
Guía de Actuación para Profesionales de la Salud ante la Violencia de Género y las Agresiones Sexuales en Euskadi.
Enlace: https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/guia_violencia_genero/es_def/adjuntos/guia_vg_es.pdf
- Agencia de la ONU para los Refugiados (Acnur), Glosario sobre protección de la infancia, violencia sexual y de género y terminología relacionada.
Enlace: <https://www.acnur.org/5d4b14d04.pdf>
- Astudillo Díaz, P. R., Alarcón Muñoz, A. M., & Lema García, M. L. (2009).
Protectores de estrés laboral: percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. *Ciencia y enfermería*, 15(3), 111-122.
- Caamaño Rojo, Eduardo. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (37), 215-240.
- Ciper (2021), Las cifras del acoso sexual laboral después de la "ola feminista" de 2018: 1.597 denuncias y 86 empresas sancionadas.
Enlace: <https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas>

- Comisión de Género, Igualdad y No Discriminación del Sindicato de Actores y Actrices, Trabajadores y Trabajadoras de las Artes Teatrales SINDARTE (2021), Guía Preventiva de Violencia de Género y Discriminación en el Sector de las Artes Escénicas y Audiovisuales
Enlace: https://media.elmostrado.cl/2021/03/_Guia-preventiva-violencia-de-genero-y-discriminacion.pdf
- Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México. (2013). Glosario para la igualdad de género en la UNAM- Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. México: Gaceta UNAM. Corporación Cultural Balmaceda Arte Joven (2019), Protocolo de Acción y Prevención Frente al Acoso y Abuso Sexual
Enlace: <http://www.balmacedartejoven.cl/wp/wp-content/uploads/2013/03/protocolo-abuso-2019.pdf>
- Corporación Cultural Balmaceda Arte Joven (2019), Protocolo de Acción y Prevención Frente al Acoso y Abuso Sexual
Enlace: <http://www.balmacedartejoven.cl/wp/wp-content/uploads/2013/03/protocolo-abuso-2019.pdf>
- Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948).
Enlace: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONU Mujeres Guatemala (2016). Profundicemos en términos de género: Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. ONU Mujeres Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala y la Escuela de Diseño Gráfico.
Enlace: <https://guatemala.un.org/>

- Protocolo de actuación por maltrato, acoso sexual y acoso laboral. Corporaciones de Asistencia Judicial de Tarapacá y Antofagasta, Metropolitana, Valparaíso y Biobío, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de Chile.
Enlace: <https://www.cajibiobio.cl/wp-content/uploads/2020/01/PROTOCOLO-DE-ACTUACION-POR-MALTRATO-ACOSO-SEXUAL-Y-ACOSO-LABORAL.pdf>
- Protocolo de Prevención, Acogida, Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato aboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual (2019). Servicio de Salud Metropolitano Central.
Enlace: https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2020/02/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf
- Universidad de Concepción, Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual.
Enlace: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl>
- Universidad Libre de Colombia (2018), Más de 1400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia.
Enlace: [http://www.unilibre.edu.co/la-universidad/ul/1165-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia\)](http://www.unilibre.edu.co/la-universidad/ul/1165-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia)
- Ministerio de Educación de Chile, MINEDUC (2018). Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior, Sugerencias para su elaboración.
Enlace: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2019/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

FINANCIA



FONDO DE FOMENTO AUDIOVISUAL.
CONVOCATORIA 2020

PRODUCE



EN ALIANZA CON



COLABORA



MEDIOS ALIADOS



HIEDRA



