

**GUÍA PREVENTIVA DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO  
Y DISCRIMINACIÓN  
EN EL SECTOR DE  
LAS ARTES ESCÉNICAS  
Y AUDIOVISUALES**

**Autoras del documento**

Gabriela Arroyo Cifuentes  
Catalina Devia Garrido  
Constanza Muñoz Briones  
Claudia Pérez Hernández  
Carla Romero Martínez  
Isidora Stevenson Bordeu

**Diseño**

Manuela Mege Quesney

# AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todas las personas, instituciones y organizaciones que desde un comienzo confiaron en nuestra propuesta y aportaron con su experiencia y conocimiento a la creación de esta guía preventiva; a la **Red de Estudiantes de Teatro**, carreras de teatro **Universidad Católica, Duoc UC y Club de Teatro**, **Sindicato Nacional Interempresa de Profesional y Técnicos del Cine y Audiovisual (SINTECI)**, a la **Asociación de Productores Independientes de Chile (API)**, a la **Red de Actrices Chilenas (RACH)**, **Nosotras Audiovisuales (NOA)** y a las **Comisiones de Género de SIDARTE filiales Magallanes, Los Lagos, Araucanía, Bío Bío, Ñuble, Maule, Valparaíso, Coquimbo, Antofagasta y Tarapacá**, por sus contribuciones, apoyo y compromiso.

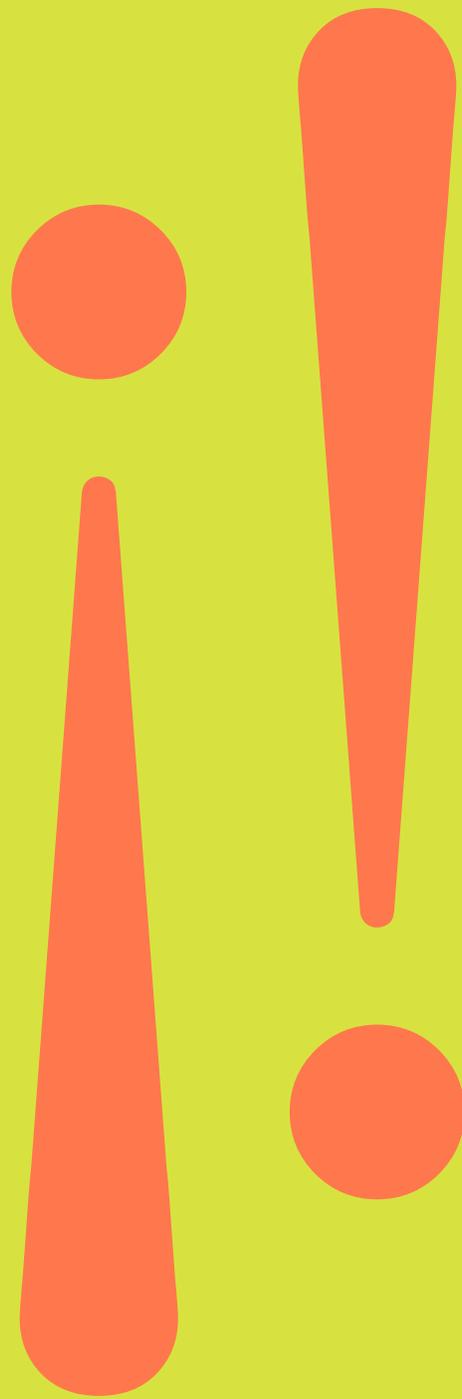
Agradecemos a la **Corporación de Desarrollo de la Mujer La Morada**, especialmente a Francisca Pérez, en su rol de directora y asesora durante las jornadas de trabajo con otras organizaciones, y por sus comentarios al documento final. Agradecemos también a Francisca Pesse, coordinadora de la **Comisión de Género del Colegio de Psicólogos de Chile**, por su excelente asesoría en primer apoyo psicológico en contextos de violencia sexual y de género y por sus valiosas observaciones y aportes a la guía.

Por último, agradecemos a todas las personas, instituciones y organizaciones, que trabajan por la erradicación de la violencia de género y de todas las formas de discriminación, y que se comprometen a poner en práctica y a socializar las sugerencias que contiene este documento.

**Comisión Nacional de Género, Igualdad y No Discriminación  
Sindicato de Actores y Actrices, Trabajadores y Trabajadoras de  
las Artes Teatrales SIDARTE 2018-2020.**

# ÍNDICE

- 1 Introducción /06**
- 2 Sujetos y contextos de aplicación /08**
- 3 Principios orientadores /09**
- 4 Definiciones /10**
- 5 Comportamientos asociados a definiciones /14**
- 6 Ámbitos de sugerencias /21**
- 7 Palabras de cierre /33**
- 8 Bibliografía /35**



# 1. INTRODUCCIÓN

La presente guía preventiva busca aportar al desarrollo de una conciencia crítica sobre dinámicas generalizadas de violencia de género y de discriminación en el sector de las artes escénicas y audiovisuales. A través de definiciones, ejemplos y recomendaciones entrega a las personas, organizaciones e instituciones, orientaciones para visibilizar, evitar y erradicar aquellas prácticas y relaciones que perpetúan la violencia hacia las mujeres y otras identidades subordinadas por la cultura patriarcal. El documento posee un enfoque práctico y de sugerencia que ofrece a la comunidad sectorial, herramientas para habilitar un cambio de la realidad actual, sin perjuicio de la aplicación de otras medidas complementarias, que garanticen la debida protección de grupos y personas frente a cualquier tipo de violencia en los contextos laborales, de formación y de organización gremial.

Este documento fue elaborado por la Comisión de Género, Igualdad y No Discriminación del Sindicato de Actores y Actrices, Trabajadores y Trabajadoras de las Artes Teatrales SIDARTE vigente entre los años 2018 y 2020 con la participación de distintas instituciones y representantes del ámbito organizacional, laboral y formativo del sector de las artes escénicas y audiovisuales. Esta cooperación se concretó por medio de jornadas de trabajo realizadas entre los años 2019 y 2020. Durante este período se contó con la asesoría permanente de profesionales especialistas del área de la psicología de la Corporación de Desarrollo de la Mujer La Morada, lo que permitió que los espacios de diálogo fueran conducidos desde una mirada experta y bajo un paradigma participativo. Se consultaron además diversas guías y documentos nacionales e internacionales para la instrucción sobre definiciones y orientaciones para la prevención, detección y acción contra la violencia de género.

La relación particular con el cuerpo como elemento central de las artes escénicas, así como la abundancia de espacios no regulados institucionalmente -como el casting o el ensayo-, son especificidades del trabajo escénico y audiovisual, que pueden aumentar el riesgo de experimentar situaciones de violencia de género y de discriminación. Por ello, si bien existen antecedentes de instrumentos que orientan las acciones y las relaciones para la construcción de espacios libres de violencia de género, era fundamental contar con una guía que incorporara las características propias del sector e hiciera eco de las experiencias y recomendaciones de quienes interactúan en él.

Tomando en cuenta lo anterior, se definieron ocho ámbitos de sugerencia en la guía: **1. contacto físico; 2. lenguaje verbal o no verbal; 3. canales de comunicación; 4. material de estudio y de trabajo; 5. roles de género, estereotipos y participación; 6. espacios extra-laborales, 7. espacios extra-académicos o formativos; y 8. prácticas y relaciones con el cuerpo.** Estas definiciones son resultado del diálogo entre distintas personas -estudiantes, docentes, dirigentes y representantes de organizaciones, personas que trabajan en los distintos ámbitos de la creación, producción y formación en las artes escénicas y el sector audiovisual- quienes aportaron sus experiencias y perspectivas sobre el tema en las jornadas de trabajo. Además, se incorporó un noveno ámbito referido a situaciones no clasificables dentro de los ámbitos anteriores que entrega recomendaciones generales para ayudar al propósito de prevenir, detectar y accionar frente a situaciones de violencia de género y discriminación.

# 2. SUJETOS Y CONTEXTOS DE APLICACIÓN

Este documento sugiere ser aplicado dentro de los siguientes contextos y orientado a los siguientes sujetos:

## **SUJETOS**

- 1.** Personas que forman parte de organizaciones gremiales del sectores de las artes escénicas y audiovisuales.
- 2.** Quienes trabajan en el desarrollo de las artes escénicas y audiovisuales.
- 3.** Estudiantes, docentes, ayudantes y quienes se desempeñan en espacios de formación de las artes escénicas y audiovisuales.

## **CONTEXTOS**

- 1.** Espacios de organización y encuentro gremial: asambleas, talleres, charlas, reuniones, jornadas de trabajo u otros.
- 2.** Espacios laborales: ensayos, talleres, clases, charlas, seminarios, espacios de exhibición, productoras, canales de TV, casting u otros.
- 3.** Espacios de formación: universidades, escuelas de teatro, talleres, seminarios u otras instancias de pertinente aplicación de este documento.

# 3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

## **PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:**

Eje central en el sistema internacional de derechos humanos, parte de la base que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que estos últimos deben ser garantizados sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

## **PRINCIPIO DE RESPETO IRRESTRICTO A LA VIDA Y LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS:**

Comprende el derecho al trato digno, a la integridad física, psíquica, moral y sexual, y garantía al derecho a la vida de las personas, lo cual supone también la garantía de una vida libre de violencia.

## 4. DEFINICIONES

Para contextualizar este documento, sugerimos revisar los siguientes conceptos:

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de una persona o grupo de personas y que impacte de forma negativa en su bienestar social, físico, psicológico, laboral, económico o en su libertad reproductiva.

La violencia contra las mujeres es una forma de violencia de género, basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado la muerte, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

**DISCRIMINACIÓN:** Para los efectos de la ley 20.609 -conocida por su nombre no oficial como “Ley Zamudio”-, 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, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

## **VIOLENCIA SEXUAL: ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL Y VIOLACIÓN**

**ACOSO SEXUAL:** Conductas y/o requerimientos de carácter sexual realizados por cualquier medio, indeseados o no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen la participación gremial o sindical, situación laboral u oportunidades de empleo, o el desempeño formativo de una persona. Es decir, son hechos que necesariamente aluden o involucran – de manera implícita o explícita - el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona. El consentimiento debe ser explícitamente expresado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la persona, porque en relaciones de desigualdad de poder las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia. En este sentido, la persona debe estar en libertad de expresar consentimiento, sin que este sea obtenido de un modo viciado, por ejemplo, por intoxicación por consumo de drogas o alcohol, en casos de sueño profundo, o bien, por situaciones que impliquen la disminución de posibilidades psíquicas de respuesta.

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 quienes la ejercen. Estas manifestaciones o actos pueden darse de forma aislada o repetirse en el tiempo generando incomodidad y consecuencias, por ejemplo:

- 1. Consecuencias psicosociales en la(s) persona(s) receptora(s) y en su entorno,** que se traducen en secuelas emocionales que dañan el bienestar general de la persona a corto, mediano y largo plazo.

- 2. Consecuencias prácticas sobre las condiciones y/o el desempeño,** por ejemplo, alteraciones en criterios de evaluación laboral o educativa, abandono o expulsión de curso o carreras, negación o condiciones indebidas para lograr ascensos, rebajas salariales injustificadas, etc. En algunos casos incluso puede provocar un quiebre en las trayectorias educativas o laborales de las víctimas.
- 3. Consecuencias institucionales o en el entorno laboral,** en tanto se genera un ambiente institucional hostil, ofensivo o amenazador, tanto cuando los casos no se hacen públicos como cuando se llevan adelante sumarios e investigaciones que alteran y polarizan a la comunidad, principalmente si los mecanismos son poco eficientes frente a la denuncia.

**ABUSO SEXUAL:** Cuando una persona es presionada u obligada, mediante la fuerza física, amenazas psicológicas o por sumisión química a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales indeseados, que le resultan humillantes o degradantes. También puede referirse al comportamiento que afecta la habilidad de la persona de controlar su actividad sexual o las circunstancias bajo las cuales ocurre la actividad sexual. Esto incluye el sexo oral, la violación o impedir el acceso a métodos anticonceptivos. Se debe considerar que existen situaciones donde las personas, por el consumo de alcohol o drogas, pueden perder la voluntad y la capacidad para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual. El abuso sexual es constitutivo de delito y está tipificado en el artículo 366 del código penal.

**VIOLACIÓN:** La violación está tipificada en el artículo 361 del código penal como el acceso carnal, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes: cuando se usa la fuerza o intimidación; cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse; cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

# 5. COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS A DEFINICIONES

A continuación presentamos un cuadro que, a modo de ejemplo, pretende describir acciones y conductas asociadas a las definiciones antes entregadas. Cabe precisar que estos ejemplos no son exhaustivos, es decir, no agotan la cantidad de experiencias vinculadas a situaciones de acoso, abuso, discriminación y otras manifestaciones de violencia de género.

## PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	CONDUCTAS ASOCIADAS
<b>VIOLENCIA LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Cuando el salario es desigual, asociado a un sesgo de género, en personas que cumplen funciones u ocupan cargos equivalentes en un mismo espacio laboral.</li><li>» Obstaculizar el acceso a puestos de poder o liderazgo dentro de las instituciones a personas basándose en su género u orientación sexual (techos y fronteras de cristal)<sup>1</sup>.</li><li>» Solicitar test de embarazo y preguntar por planificación familiar.</li><li>» Discriminar por edad en entrevistas de trabajo.</li></ul>
<b>VIOLENCIA ECONÓMICA</b>	Ejercer control sobre una persona a través de la manipulación del dinero, privación económica, endeudamiento o tomando control de su dinero o bienes.
<b>VIOLENCIA MEDIÁTICA</b>	Cuando los medios de comunicación o cualquier representación social, a través de sus mensajes, ponen a las mujeres en lugares de subordinación o dependencia, o en roles estereotipados, cosificándolas como objeto sexual, o en relación de dependencia de otros sujetos, transmitiendo y reproduciendo de esta forma contenidos y valores de dominación y desigualdad hacia las mujeres. La misma definición aplica a otras categorías identitarias y disidencias de género consideradas como subalternas por la cultura patriarcal.

1 El concepto “techo de cristal” emerge en la década de los 80, cuando un grupo de sociólogas y economistas anglosajonas se preguntaron por la subrepresentación de mujeres en los puestos más altos de la pirámide laboral. Se refiere a los obstáculos invisibles impuestos por la cultura patriarcal dominante y a las barreras psíquicas autoimpuestas, derivadas del mismo contexto opresivo. Por otra parte, las “fronteras de cristal”, aluden a aquellos obstáculos que se imponen a las mujeres cuando se les presiona a optar entre sus proyecciones económicas y laborales o familiares.

<b>FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>
<b>VIOLENCIA SEXUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Imponer o forzar actos de connotación sexual contra la voluntad de una persona.</li> <li>» Cualquier expresión de acoso, abuso, o violación por cualquier vía (vaginal, oral, anal).</li> <li>» Obligar a una mujer a abortar, esterilizarse o a embarazarse.</li> <li>» Involucrar a una persona en actos de prostitución o pornografía sin su consentimiento.</li> </ul>
<b>VIOLENCIA GINECO-OBSTÉTRICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Realizar cesáreas y episiotomías innecesarias.</li> <li>» Medicalización de los partos.</li> <li>» Trato impersonal y tecnicista.</li> <li>» Partos deshumanizados.</li> <li>» Esterilización forzada (por ejemplo, para controlar el comportamiento reproductivo de la población femenina o un subgrupo determinado).</li> </ul>
<b>VIOLENCIA DE ESTADO</b>	<p>Cuando es tolerada o incluso perpetrada por agentes del Estado. Un ejemplo es la violencia ejercida por parte de gendarmes en contra de mujeres privadas de libertad en contextos carcelarios o por fuerzas policiales contra mujeres trans u otras disidencias de género consideradas como subalternas, en contextos de marchas o manifestaciones políticas.</p>

## PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN:

<b>FORMAS DE DISCRIMINACIÓN</b>	<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>
<b>POR NACIONALIDAD U ORIGEN ÉTNICO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Dificultar arbitrariamente la integración laboral de profesionales provenientes de otros países.</li><li>» Realizar comentarios ofensivos o despectivos sobre el origen nacional, el acento o la etnia de una persona.</li></ul>
<b>POR GÉNERO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Establecer arbitrariamente diferencias salariales entre hombres y mujeres que cumplen funciones u ocupan cargos equivalentes en un mismo espacio de trabajo.</li><li>» Realizar comentarios sarcásticos o bromas sobre las supuestas capacidades de un género u otro.</li><li>» Interrogar a una mujer en una entrevista de trabajo por la planificación familiar o por el deseo de maternidad.</li></ul>
<b>POR EDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Tratar a una persona trabajadora o solicitante de empleo de manera menos favorable por su edad.</li><li>» Limitar las oportunidades laborales o establecer barreras de contratación para personas de mayor edad.</li></ul>
<b>POLÍTICA O IDEOLÓGICA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Consultar a una persona que postula a un puesto de trabajo por su ideología política.</li><li>» Impedir la postulación de una persona a cargos de representatividad en el contexto organizacional, basándose en su ideología o militancia política.</li></ul>

## PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL:

<b>FORMAS DE ACOSO SEXUAL</b>	<b>ACCIONES Y CONDUCTAS ASOCIADAS</b>
<b>NO VERBALES PRESENCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Miradas persistentes o sugerentes de carácter sexual.</li><li>» Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.</li><li>» Gestos de carácter sexual.</li></ul>
<b>VERBALES PRESENCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).</li><li>» Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.</li><li>» Preguntas sobre la conducta sexual o la orientación sexual.</li><li>» Comentarios sobre la vida sexual de una persona.</li></ul>
<b>MANIFESTACIONES FÍSICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, pellizcos e intentos de dar besos en la boca o cualquier otra parte del cuerpo sin consentimiento).</li><li>» Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones, obstaculizar o bloquear movimientos de otras personas o coaccionar para obligar a una persona a hacer algo en contra de su voluntad.</li><li>» Tocaciones sexuales contra la voluntad de una persona.</li></ul>

FORMAS DE ACOSO SEXUAL	ACCIONES Y CONDUCTAS ASOCIADAS
<p><b>EXTORSIONES, AMENAZAS U OFRECIMIENTOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con una persona; por ejemplo, que se imponga a estudiantes rendir evaluaciones o asistir a reuniones en el domicilio de docentes.</li> <li>» Propositiones sexuales.</li> <li>» Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar de curso, lograr un ascenso o un mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, etc.).</li> <li>» Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar de curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).</li> <li>» Establecer comunicación, agendar reuniones, clases, ensayos, casting en tiempo y espacio no pertinente, por ejemplo, agendar casting en habitación de hotel o en domicilio privado de la persona a cargo.</li> </ul>
<p><b>MANIFESTACIONES POR MEDIOS DIGITALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Llamar, enviar mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.</li> <li>» Amenazar o difundir rumores de carácter sexual.</li> <li>» Difundir fotografías o videos íntimos o con contenido sexual sin consentimiento de quien participa.</li> <li>» Mostrar en el lugar de trabajo o de formación objetos, imágenes, carteles o contenidos sexualmente sugerentes o explícitos, salvo que éstos se justifiquen en virtud del trabajo creativo o de producción, o del objetivo pedagógico.</li> </ul>

## PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ABUSO SEXUAL Y VIOLACIÓN :

<b>ABUSO SEXUAL Y VIOLACIÓN</b>	<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>
<b>ABUSO SEXUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Tocar partes íntimas sin consentimiento.</li><li>» Mostrar genitales o forzar a una persona a tocarlos.</li><li>» Frotar genitales contra una persona sin su consentimiento.</li><li>» Intento forzado de relaciones sexuales.</li><li>» Obligación a presenciar exhibicionismo.</li></ul>
<b>VIOLACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Obligar a una persona por fuerza, intimidación o sumisión química a tener relaciones sexuales.</li></ul>

## 6. ÁMBITOS DE SUGERENCIAS

A continuación entregamos sugerencias para la construcción de espacios de organización gremial, de trabajo y de formación respetuosos, igualitarios, libres de violencia de género y garantes de los derechos de la totalidad de sus integrantes. Es importante señalar que esta lista de dimensiones y sus respectivas sugerencias no es exhaustiva. Esto quiere decir que en ningún caso abarca la totalidad de experiencias asociadas a las diferentes formas de violencia de género y de discriminación. Se identifican 8 ámbitos que abordan diferentes dimensiones de la práctica organizacional, laboral y formativa de las artes escénicas y audiovisual, y para cada uno de ellos se enumera un listado de conductas a modo de sugerencia:

## **1. CONTACTO FÍSICO**

Por contacto físico, se entiende la relación corporal entre personas que participan de un mismo espacio, ya sea organizacional (participantes, miembros de directivas nacional y regionales, miembros de comisiones, personas que presten servicios a sindicatos, asociaciones, etc.), laboral (colegas, contratantes, etc), o de formación (estudiantes, docentes, ayudantes, personal técnico, etc.).

### **\* Sugerencias:**

- 1.** El contacto físico debe ser siempre pertinente para la actividad que se está desarrollando y contar con el consentimiento de las personas involucradas.
- 2.** En el ámbito de formación debe tener siempre un propósito pedagógico, debidamente explicado por quien guía la actividad.
- 3.** En el caso de grabaciones, casting, audiciones y otros, cuando existan escenas de connotación sexual, desnudos o escenas que impliquen violencia física, actores y actrices deben ser previamente informados/as, en un tiempo prudente y en un espacio libre de presión, donde puedan expresar de forma clara y explícita su consentimiento.
- 4.** El contacto siempre debe producirse en espacios definidos para la realización de la actividad organizacional, laboral o de formación, por ejemplo, sala de ensayo, sala de clases, set de grabación, sala de teatro, etc.
- 5.** En cualquiera de las situaciones anteriores, en que sea necesario el contacto corporal, se sugiere evitar la sobreexposición, con equipos reducidos y resguardando la comodidad y seguridad de las personas implicadas.

## **2. LENGUAJE VERBAL O NO VERBAL**

Por lenguaje verbal o no verbal se entiende toda expresión que tenga como objetivo comunicar una idea a través del uso de palabras, imágenes gráficas, contacto visual, expresión facial o gestos corporales.

### **\* Sugerencias:**

- 1.** En cualquier ámbito, el uso del lenguaje verbal y no verbal deberá ser siempre adecuado al contexto. En el caso del ámbito de formación, deberá además ser siempre atinente a los contenidos pedagógicos de la actividad.
- 2.** Evitar realizar bromas, alusiones personales, sociales y culturales agraviantes, menciones o sugerencias sobre la apariencia física, vestimenta, así como cualquier expresión verbal o no verbal que pueda constituir una discriminación arbitraria o causar daño moral y emocional de las personas, independiente del rol o jerarquía que cumplan.
- 3.** Se debe enfatizar el uso de lenguaje no sexista, no discriminatorio o que contenga cualquier tipo de violencia.
- 4.** Al realizar comentarios, críticas o retroalimentaciones sobre el trabajo, éstos deben ser elaborados en torno al mismo y al desempeño de la persona, sin hacer referencia a la vida personal, social ni psicológica del estudiante o colega de trabajo. Evitar hacer comparaciones entre colegas, que impliquen un juicio de valor negativo hacia una persona.

### **3. CANALES DE COMUNICACIÓN**

Por canales de comunicación se entienden los medios físicos y su uso para la transmisión de información en un marco de relaciones jerárquicas organizacionales, laborales y formativas.

#### **\* Sugerencias:**

- 1.** Miembros de sindicatos u otras organizaciones gremiales, contratantes y dependientes, estudiantes, docentes y otras personas que integren los distintos contextos, deben comunicarse a través de las herramientas oficiales (mensajería, entornos virtuales, correo electrónico, etc.) que dispone para ello la institución u organización. Se sugiere generar canales de comunicación oficial cuando estos no existan, para evitar la mensajería personal y privilegiar los espacios de comunicación colectiva.
- 2.** La utilización de redes sociales para fines pedagógicos puede ser una herramienta que facilite el aprendizaje de estudiantes, y apoyar la comunicación en contextos laborales. No obstante, su utilización debe siempre mantener y reconocer los límites entre el contexto de estudio, de trabajo y la vida privada de las personas . Por ejemplo, se recomienda no hacer comentarios personales sobre publicaciones en redes sociales que refieran a la vida íntima, particularmente en el contexto de relaciones jerárquicas o de poder.
- 3.** Se sugiere normar el uso de canales de comunicación, como redes sociales, para evitar que se transformen en espacios susceptibles a conductas de acoso, abuso u otro tipo de violencia. Por ejemplo, se propone definir horarios para la comunicación, especialmente para la entrega de instrucciones o informaciones laborales y académicas importantes.

## 4. MATERIAL DE ESTUDIO Y DE TRABAJO

Se entiende por material de estudio y de trabajo toda referencia textual, gráfica, y/o audiovisual que sirva como un punto de partida u apoyo para el desarrollo de procesos formativos, o creativos en el contexto laboral.

### \* Sugerencias:

1. Evitar toda distinción, exclusión o restricción de materiales basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento y visibilidad de mujeres, disidencias sexuales y/o cualquier categoría identitaria.
2. Se sugiere la aplicación de paridad en la selección de material de estudio o de trabajo (guiones, textos dramáticos, bibliografía, referentes audiovisuales, gráficos, textuales, etc.) , así como la permanente revisión y actualización de referentes.
3. Incorporar una perspectiva crítica para la revisión de los materiales, cuando éstos incluyan un sesgo sexista o discriminatorio, o su autoría pertenezca a autores actualmente cuestionados por violencia de género o abuso de cualquier tipo.
4. Se sugiere que el contenido de los materiales sea pertinente con los objetivos de aprendizaje del nivel en contextos de formación, y sea coherente con el propósito creativo del trabajo profesional.

## **5. ROLES DE GÉNERO, ESTEREOTIPOS Y PARTICIPACIÓN**

Se entiende por roles de género al conjunto de representaciones, normas sociales, funciones y responsabilidades generalmente percibidas como apropiadas o esperables para un determinado sexo, que toman como base la construcción social de la masculinidad y la feminidad. Este punto se refiere a la tendencia a relacionar atributos culturales a roles y a funciones específicas de la cadena de formación, producción y creación en las artes escénicas y en el sector audiovisual.

### **\* Sugerencias:**

- 1.** Garantizar el acceso y participación equitativa y paritaria en todos los roles (dirección, dramaturgia, producción, técnica, etc.) para promover la no reproducción de estereotipos de género, clase y otras categorías identitarias dentro de los espacios formativos.
- 2.** Conformar equipos de trabajo que involucren la participación equitativa desde una perspectiva de género en todos los roles o cargos en igualdad de condiciones. Privilegiar también la diversidad en la construcción de equipos y en la asignación de funciones y responsabilidades.
- 3.** Promover la visibilización de mujeres e identidades disidentes en roles culturalmente considerados como masculinos o de poder, por ejemplo, subvirtiendo el paradigma cultural que identifica la confección del vestuario o la producción como una labor privativa de las mujeres, o la realización escenográfica como una labor preferentemente de hombres.

- 4.** En el caso del ámbito laboral, garantizar la igualdad en el pago de remuneraciones asociadas a un trabajo con equivalente responsabilidad.
- 5.** Balancear el uso de la palabra, propiciando la escucha, el diálogo respetuoso, y la representación de los diferentes grupos e identidades que conforman los espacios de organización.
- 6.** Garantizar la participación y representatividad de mujeres y disidencias sexuales en espacios de organización y de toma de decisiones, así como en instancias de diálogo y exposición, como mesas, conversatorios, paneles de expertos/as y otras.

## **6. ESPACIOS EXTRA-LABORALES**

Entendemos por espacios extra-laborales, aquellos donde no existen vínculos formales o un contrato que regularice la actividad laboral, pero que inciden o anticipan una relación, por ejemplo, el casting o una entrevista de trabajo.

### **\* Sugerencias:**

- 1.** Evitar lugares íntimos, como el domicilio particular o habitaciones para realizar casting, entrevistas o reuniones de trabajo. El lugar destinado para cualquiera de estos propósitos debe ser un espacio formal, previamente comunicado, y adecuado para el fin de la actividad.
- 2.** Comunicar previamente las actividades que se realizarán. Por ejemplo, en caso de requerir un desnudo o escena de intimidad se debe informar con anterioridad, en un tiempo prudente y en un espacio libre de presión, donde las personas implicadas puedan expresar su consentimiento de forma clara y explícita.
- 3.** En el caso de escenas íntimas o de connotación sexual, en el marco de casting y entrevistas de trabajo, siempre deben haber testigos, evitando sin embargo la sobreexposición con equipos reducidos, y resguardando la comodidad de las personas implicadas.
- 4.** No requerir escenas de sexo explícito en casting, entrevistas y reuniones de trabajo.
- 5.** Realizar la entrega de información referente a entrevistas y/o casting por vías formales de comunicación.

## **7. ESPACIOS EXTRA-ACADÉMICOS O FORMATIVOS**

Entendemos por espacios extra-académicos o formativos aquellos que si bien no son parte de la estructura formal (clases, seminarios, talleres, etc.) sí son fundamentales e inciden en el desarrollo académico y de formación (ensayos, trabajo de campo, prueba de admisión, etc.).

### **\* Sugerencias:**

- 1.** Se sugiere a las escuelas y a docentes propiciar metodologías que entreguen orientaciones para normar el espacio de ensayo.
- 2.** Se sugiere aplicar al espacio de ensayo las recomendaciones referidas a los ámbitos anteriores (contacto físico, canales de comunicación, lenguaje verbal y no verbal, material de estudio, roles de trabajo).
- 3.** No requerir el uso de mallas o trajes de baños en pruebas de admisión a escuelas de teatro, que expongan el cuerpo de forma innecesaria o puedan generar incomodidad en las personas.

## 8. PRÁCTICAS Y RELACIONES CON EL CUERPO

Este ámbito tiene como objetivo poner atención en la vulneración, acoso o en los tipos de violencia que se puedan ejercer hacia el cuerpo de la o el intérprete, comprendiendo al cuerpo como una fundamental e inalienable herramienta de trabajo. Debe entenderse el cuerpo en su amplio espectro, tanto en su dimensión física, psicológica y cognitiva.

### \* Sugerencias:

1. La intimidad corresponde a ese espacio abstracto y con límites imprecisos de una persona, acotado generalmente a la familia y amigas/os, del que forman parte actos y emociones, que si bien interactúan con lo público, habitan en un espacio personal y de reserva. Se recomienda a directores/as, docentes y ayudantes o a cualquier persona a cargo de guiar un proceso creativo o de formación, respetar el espacio íntimo y el pudor que corresponde a la naturaleza de cada estudiante, intérprete o cualquier participante del espacio laboral o de formación, primando como primer criterio el consentimiento frente a cualquier acción que pudiera implicar una transgresión de dicho límite. En el contexto de formación, se sugiere la revisión de prácticas y recursos pedagógicos naturalizados como estrategias necesarias para alcanzar determinados aprendizajes a partir de la siguiente pregunta: ¿Para alcanzar un determinado aprendizaje es necesario pasar por una actividad que transgreda la intimidad y el pudor de un/a estudiante?. A modo de ejemplo, ¿Es necesario incentivar la experimentación de situaciones de riesgo para lograr el aprendizaje de una poética teatral? Por otra parte, el llamado espacio íntimo por regla general es el espacio considerado de 0 a 45 cm entre un cuerpo y otro.

2. No obligar a dos colegas de trabajo o de curso a tocar o a rozar sus partes íntimas en contextos de entrenamiento.
3. No obligar al profesional o estudiante a exponer o a exhibir su cuerpo de forma arbitraria en un contexto público. Por ejemplo, se considera no recomendable solicitar que realicen trabajo físico o rendir pruebas de admisión en ropa interior.
4. Los estereotipos son imágenes, ideas o nociones culturales normativas que tiene un grupo social sobre otro, a los que le son atribuidos de forma generalizada conductas, cualidades, habilidades o rasgos distintivos. Se considera como no recomendable inhabilitar o designar a intérpretes para un rol por sus características físicas, por ejemplo, por ser alta/baja, rubio/moreno, etc.

## **9. OTRAS SUGERENCIAS**

Se incluyen en esta dimensión sugerencias que no integran los ámbitos anteriores, pero que de igual manera son fundamentales para la construcción de espacios de organización, de trabajo y de formación libres de violencia y discriminación.

### **\* Sugerencias:**

1. Se sugiere incorporar la perspectiva de género en mallas curriculares en contextos de formación académica de forma transversal y a través de asignaturas específicas, que entreguen herramientas teóricas y metodológicas para una comprensión y análisis crítico más profundo acerca de las relaciones sociales de género y las diversas expresiones de desigualdad, discriminación y violencia.

- 2.** Se sugiere que todo espacio de formación, organizacional y laboral, cuente con canales de denuncia, espacios de contención y acompañamiento psicológico y jurídico para atender a víctimas de situaciones de abuso, acoso y/o violencia de género, o en su defecto, que estos cuenten con alianzas o redes de apoyo que cumplan estas funciones.
- 3.** Se sugiere la creación de comisiones de género, departamentos o unidades que orienten a formar, prevenir y a conducir procesos en casos de denuncia dentro de los espacios de formación, laboral, institucional y/u organizacional.
- 4.** Se sugiere la creación de protocolos que permitan dar respuesta y conducción a casos de denuncia de acoso, abuso y/o violencia de género dentro de los espacios de formación, de trabajo y de organización gremial.
- 5.** Se sugiere programar jornadas reflexivas y formativas en torno a las problemáticas de género dentro de espacios de formación, de trabajo y de organización gremial con el propósito de construir y promover espacios libres de violencia de género y de discriminación.
- 6.** Se sugiere realizar campañas de difusión dentro de los espacios laborales, formativos y de organización, con el fin de prevenir situaciones de abuso, acoso, violencia de género y/o discriminación. Se consideran de relevancia e impacto aquellas de carácter visual (flyers) y audiovisual (cápsulas video).

## 7. PALABRAS DE CIERRE

Las definiciones y sugerencias planteadas en este documento tienen el objetivo de orientar a las instituciones y organizaciones de las artes escénicas y audiovisuales para prevenir situaciones de violencia de género y discriminación que pudieran ocurrir dentro de espacios de organización, de trabajo y de formación del propio sector. Invitamos a todas las personas, colectivos e instituciones que participan de alguna manera en los contextos aquí referidos, a poner en práctica las sugerencias que propone este documento y a desarrollar iniciativas complementarias que permitan erradicar las prácticas abusivas que están presentes, la mayoría de las veces de forma naturalizada, en nuestra cultura organizacional, laboral y educativa.

Específicamente, el texto presentó algunas definiciones conceptuales de términos clave para entender las diferentes formas de violencia, abuso y discriminación, así como la definición de conductas asociadas -la mayoría de ellas referidas a la realidad particular del sector- que faciliten su reconocimiento y apunten a su supresión. Asimismo, se identificaron diferentes ámbitos de sugerencias y se entregaron recomendaciones para cada uno de ellos, para abordar el problema desde la perspectiva de la prevención, tomando como referencia protocolos, guías y documentos elaborados por organizaciones e instituciones nacionales e internacionales. Para la identificación de estos ámbitos fue también relevante la participación de las diferentes organizaciones y miradas especialistas que formaron parte del proceso de elaboración del documento aportando con su experiencia y conocimiento del tema en cuestión. De esta manera, se buscó aludir a aspectos recurrentes de la realidad de nuestros contextos de organización, de trabajo y de formación.

Creemos que tanto la prevención como la formación son fundamentales para abordar y erradicar las desigualdades y violencias de género. Esta guía es una propuesta que se compromete con esa visión y que se articula como un primer intento por poner en práctica esta perspectiva de manera coordinada. Reconocemos las limitaciones del documento, que no agota la multiplicidad y complejidad de situaciones y de experiencias que exceden las definiciones y ejemplos aquí expuestos. Por la misma razón, fue pensada como una guía flexible, una hoja de ruta adaptable a los diferentes entornos de aplicación. Fue construida, de hecho, con la expectativa de que esté sujeta a constantes revisiones y actualizaciones, que vayan acogiendo aquellas dimensiones que puedan haber quedado excluidas y aquellas necesidades que con el tiempo se vayan visibilizando.

Por último, esperamos que esta guía pueda sociabilizarse entre los diferentes espacios y oficios de nuestro sector, ya que si bien ha sido pensada desde las artes teatrales, su aplicación es amplia. En efecto, muchos de sus puntos coinciden con prácticas de otras disciplinas de las artes escénicas. Ponemos particular énfasis en las escuelas y espacios de formación, ya que es en estos contextos donde se establece una primera aproximación a los usos y relaciones de la práctica escénica. Para ello, sugerimos a modo de ejemplo, abrir el año académico con una conversación que dé un marco para pensar y sentar los límites de las relaciones y conductas, considerando los aspectos de esta guía como bases para una buena convivencia. Cada organización e institución es autónoma en su visión y misión, más recurrir a esta guía podría constituir un primer paso fundamental para entender y construir un paradigma social común.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Burin, Mabel. "Las 'fronteras de cristal' en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización" Anuario de Psicología 39, N°1, Universitat de Barcelona. 2008: 75-86. Web 10 Jun. 2020< [http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/1513/Burin\\_2008\\_Anuario.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/1513/Burin_2008_Anuario.pdf?sequence=1)>

Dirección de Desarrollo Estudiantil, Universidad del Bío-Bío. "Guía de Orientación para enfrentar situaciones de acoso sexual para Estudiantes de la Universidad del Bío-Bío". Mayo 2018.

General, Asamblea. "Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). 1994.

Ley 20.609, Antidiscriminación. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 24 de julio de 2014.

Ley 19.617. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 12 de julio de 1999.

Federación Internacional de Actores. "Manual de las Buenas Prácticas para Combatir los Estereotipos de Género y Promover la Igualdad de Oportunidades en el Cine, la TV y el Teatro en Europa". Junio 2010. Web 26 Mayo. 2019< [http://www.fia-actors.com/uploads/Engendering\\_ES.pdf](http://www.fia-actors.com/uploads/Engendering_ES.pdf)>

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile. "Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile". s.f. Web 13 Marzo. 2020< <https://direcciondegenero.uchile.cl/acoso sexual/>>

SIDARTE. "Protocolo interno SIDARTE. Comisión de Género, Igualdad y No Discriminación. 2019. Web 16 Marzo. 2019< <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/PROTOCOLO-GENERO-SIDARTE.pdf>>

Unidad de Equidad de Género, Subsecretaría de Educación, Ministerio de Educación. “Protocolos contra el acoso sexual en educación Superior, sugerencias para su elaboración” 2016. Web 18 Agosto. 2020<<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>>

El Circo del Mundo. “Protocolo de Acción y Prevención frente al Acoso y al Abuso Sexual”. Julio 2018. Web 2 Junio. 2019<<http://www.elcircodelmundo.com/wp-content/uploads/2018/08/PROTOCOLO-ACCION-Y-PREVENCION-ACOSO-Y-ABUSO-SEXUAL-CDM-Julio2018.pdf>>

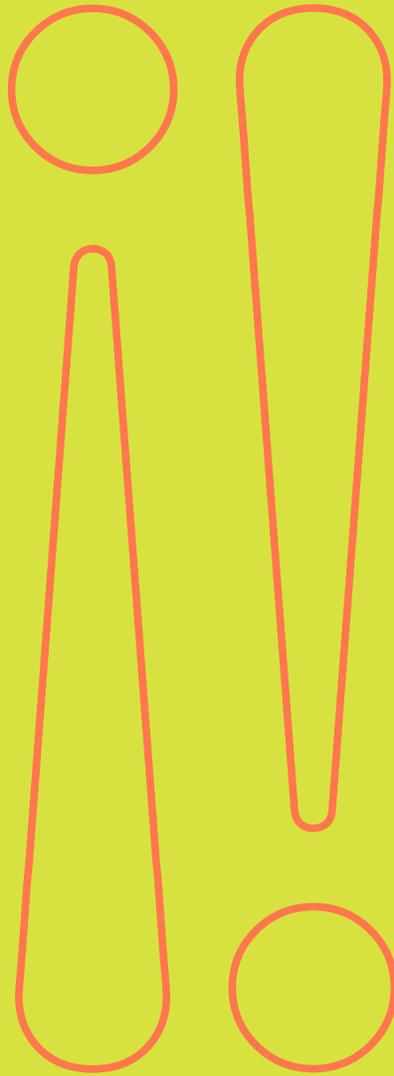
Muñoz, Constanza et al. *El Género en Escena, relaciones en la práctica laboral de teatro en Chile*. Santiago: Editorial Osoliebre, 2017. Impreso.

P. Universidad Católica de Chile. “Protocolo de acción ante situaciones de violencia sexual 1”. Enero 2017. Web 15 Abril. 2020<<https://www.uc.cl/site/assets/files/4133/protocolo1-informe-comision.pdf>>

P. Universidad Católica de Chile. “Protocolo de acción ante situaciones de violencia sexual 2”. Enero 2017. Web 15 Abril. 2020< [https://www.uc.cl/site/assets/files/4132/protocolo2\\_03092018.pdf](https://www.uc.cl/site/assets/files/4132/protocolo2_03092018.pdf)>

P. Universidad Católica de Chile. “Protocolo de acción ante situaciones de violencia sexual 3”. Enero 2017. Web 15 Abril. 2020< [https://www.uc.cl/site/assets/files/4135/protocolo3\\_03092018.pdf](https://www.uc.cl/site/assets/files/4135/protocolo3_03092018.pdf)>

P. Universidad Católica de Chile. “Protocolo de acción ante situaciones de violencia sexual 4”. Enero 2017. Web 15 Abril. 2020< [https://www.uc.cl/site/assets/files/4134/protocolo4\\_03092018.pdf](https://www.uc.cl/site/assets/files/4134/protocolo4_03092018.pdf)>



**Santiago, Chile, 2021**