

CHILEACTORES  
CORPORACIÓN DE ACTORES Y ACTRICES DE CHILE

**[aquiestamos@chileactores.cl](mailto:aquiestamos@chileactores.cl)**

# **PROTOCOLO PARA ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO AUDIOVISUAL.**

La labor de la Corporación de Actores y Actrices de Chile (en adelante también “La Corporación” o “Chileactores”), es velar y administrar los derechos de propiedad intelectual de todas/os/es los/las/les artistas audiovisuales del país y a los/las/ les de artistas de otros países que también representamos .

El resguardo de estos derechos, están consagrados en el artículo 27 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y guiados por el respeto que tenemos por las libertades individuales y colectivas, no podemos quedar al margen de las vulneraciones que ponen en riesgo cualquier garantía fundamental de las personas y especialmente de nuestros socios/es/as/

Con el objetivo de defender a los/as/es artistas audiovisuales de las malas prácticas a las que nos vemos enfrentados/as/es tanto en espacios profesionales como privados, hemos desarrollado este protocolo contra cualquier tipo de violencia de la que seamos víctimas, especialmente aquellas que vulneren la autonomía y libre determinación de nuestra sexualidad.

Esta herramienta, nos permitirá informar, prevenir, orientar, reeducar y trazar un camino claro en contra de la violencia de género. También generará un espacio seguro y eficaz para acoger a las/los/les víctimas , evaluar posibles sanciones y acompañarlos/las/les en el camino de reparación. Solo así, podremos construir espacios formativos, laborales, organizacionales y sociales que sean seguros.

# **PROTOCOLO DE DENUNCIAS DE ACOSO, ABUSO O VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA ARTISTAS AUDIOVISUALES**

Esta violencia de género hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género y surge a partir de normas históricas que perjudican y minimizan el rol de la mujer y la comunidad LGBTQI+, sustentada en base al abuso de poder.

Esta violencia puede ser de tipo sexual, físico, psicológico, económico, etc. y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia de género.

Una de las formas frecuentes de violencia de género es la violencia sexual, ejercida a lo largo de la historia para dominar, humillar y controlar a las personas invadiendo su cuerpo, su mente y su sexualidad. De esta manera, este tipo de violencia se sustenta sobre el abuso de poder, fruto de la asimetría existente entre el agresor y la víctima.

De esta manera, como Corporación debemos reconocer a las víctimas, interiorizando la gravedad de cualquier tipo de violencia y recordando siempre que además de ser un delito, es una vulneración grave de los derechos humanos.

## OBJETIVO GENERAL:

Reconocer que todo tipo de violencia y acoso afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a toda la diversidad sexual, distinguiendo que los factores de riesgo provocados por los estereotipos de género y el abuso de las relaciones verticales, son elementos que facilitan la violencia en todo ámbito.

Establecer dentro de la Corporación de Actores y Actrices de Chile, un proceso formal, eficiente, seguro y reservado para recibir, abordar, orientar y denunciar todas las formas de abuso o cualquier tipo de violencia de género ejercida en ámbitos laborales, formativos, privados e institucionales, promoviendo ambientes libres de discriminación y fortaleciendo la igualdad y equidad entre nuestros socios/as/es.

A su vez, este protocolo indica el procedimiento a seguir en caso de recibir denuncias hechas sobre actitudes impropias, abuso, acoso o violencia en cualquiera de los ámbitos ya descritos, sin importar género, identidad u orientación sexual.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover espacios de trabajo en el campo audiovisual, libres de acoso, abuso y violencia, en los que se priorice el respeto y la igualdad.
- Crear en Chileactores un área destinada a la recepción de denuncias por violencia de género.
- Orientar y acompañar a las víctimas en las acciones legales a tomar y en la asistencia psicológica necesaria.
- Atender y acoger las denuncias para posteriormente, tras pasarlas al Comité de Ética de la Corporación y si es pertinente, serán ellos los que determinarán sanciones en contra del agresor/a/e o agresores/as.
- Cualquiera de las acciones realizadas o promovidas en este protocolo, están orientadas a impedir la victimización

secundaria de las personas afectadas, ya que la violencia sexual, el abuso y el acoso, constituyen una violación de los derechos humanos y la exposición de las víctimas siempre provoca múltiples daños a su dignidad.

## ÁREAS DE ACCIÓN

Este Protocolo se aplicará cuando la agresión ocurra en los siguientes ámbitos:

### **1. ESPACIO PÚBLICO:**

Se recibirán denuncias de cualquier acto indebido, agresión a socia/o/e, cometida en calles, medios de transporte, locales comerciales, bares, restaurantes, cines, teatros o en cualquier espacio de libre acceso.

### **2. ESPACIO PRIVADO:**

Cualquier socio/a/e, podrá denunciar agresiones que sean cometidas dentro de su casa, las de sus familiares, amigos o cercanos y en general en cualquier espacio considerado propiedad privada.

### **3. ESPACIO FORMATIVO FORMAL O INFORMAL**

El protocolo se aplicará a cualquier denuncia realizada por un socio/a/e, sobre vulneraciones realizadas en salas de clase, talleres, salas de ensayo, cursos o cualquier espacio de formación.

También se recibirán denuncias sobre el trato, y situaciones de discriminación por género.

### **4. ESPACIO LABORAL:**

Este protocolo se aplicará ante cualquier vulneración que ocurra durante el trabajo, en relación al trabajo o como resultado del mismo.

#### **a) Actividad teatral:**

Se recibirán denuncias de agresión a una socia/o/e que se haya realizado durante entrevistas, reuniones, audiciones, ensayos, pruebas de vestuario, funciones y/o giras, sin importar si la vulneración se realizó en salas teatrales o en cualquier espacio en el que se desarrolle el trabajo teatral.

#### **b) Actividad audiovisual:**

Cualquier socio/a/e, podrá denunciar agresiones que sean cometidas durante entrevistas, reuniones, castings, ensa-

yos, pruebas de vestuario, citas, filmaciones o grabaciones. Sin importar si la vulneración se realizó en estudios de grabación, locaciones, oficinas de productoras, durante el transporte y/ o en canales de televisión.

### **c) Espacios organizacionales**

Este protocolo se aplicará a cualquier vulneración cometida en espacios que agrupan al gremio o a socias/os/es como instituciones, entidades de gestión, sindicatos, grupos de acción social, partidos políticos, etc.

## **DEFINICIONES DE VULNERACIONES**

### **1. DISCRIMINACIÓN**

Chileactores protege y promueve un trato digno entre las personas. Así, 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, en la Ley 20.609 (Ley Zamudio), o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y en particular, cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

#### **a) Discriminación por razón de género**

Toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra y que se dirija hacia las mujeres y/o disidencias.

Se considera discriminación múltiple a la intersección de la discriminación en base al género con otros factores tales como la ascendencia étnica, la condición socioeconómica, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género o el lugar de origen

## 2. ACOSO

El acoso incluye cualquier conducta que degrada, humilla, avergüenza, perturba, insulta o incomoda a una persona, de cualquier manera, ya sea por palabras, gestos, groserías o insultos. Dentro del acoso se encuentra cualquier agresión hacia alguien basada en su edad, discapacidad, circunstancias domésticas, sexo, orientación sexual, reasignación de género, origen étnico, color, idioma, religión, opinión política, afiliación sindical u otra opinión o creencia, origen nacional o social, asociación con una minoría, propiedad, nacimiento u otra condición no recíproca o indeseada y que afecte la dignidad de las mujeres, hombres o disidencias en cualquier ámbito. En este contexto, serán especialmente graves:

**a) Bullying**, entendido como el acoso sistemático de una persona a otra,

**b) Mobbing**, el acoso de un grupo de personas hacia una persona.

**c) El cyberbullying** es la realización de bullying por medio de tecnología electrónica

**d) Maternal mobbing o acoso materno**, es la práctica de acosar a una mujer trabajadora debido a un embarazo, parto o una condición médica relacionada con el embarazo, el parto o el puerperio, o a un trabajador o trabajadora debido a sus responsabilidades familiares. También incluye el acoso que pueden sufrir mujeres y hombres al regreso de su licencia de maternidad o paternidad, ya sean acosados por sus colegas, subordinados o superiores por el solo hecho de solicitar el respeto de sus derechos a la lactancia, horarios más flexibles u otros favorables para el cuidado del/a recién nacido/a o la familia. Incluye tratos humillantes, abuso emocional, remoción del espacio de oficina adecuado, degradación o disminución salarial, reubicación del lugar de trabajo y otras presiones encaminadas a aislar a las y los trabajadores y obligarlos a renunciar.

Todas éstas son formas de acoso psicológico, que consisten en conductas de persecución, ya sea por venganza, por cometer un acto cruel o malicioso o con el fin de humillar o socavar a personas o grupos de personas, por medio de comentarios negativos injustificados, aislándoles de contacto social, dispersando rumores o falsa información sobre ellos



### 3. AMENAZA

Expresión de una acción que anticipa la intención de dañar a una persona o su propiedad. Las amenazas suelen ejercerse en el marco del acoso ya sea psicológico, sexual o ambos.

### 4. VIOLENCIA

#### **a) Violencia Física:**

Cualquier agresión dirigida al cuerpo de una persona, empleando cualquier tipo de fuerza física o utilizando cualquier tipo de implemento en contra de ella. También incluye denegar atención médica u obligarla a consumir alcohol o drogas. La violencia física puede incluir daños a la propiedad.

#### **b) Violencia Emocional**

Se define como violencia emocional, minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal.

#### **c) Violencia Sicológica**

Cualquier acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica de la persona, tales como tratos humillantes o vejatorios, vigilancia, coacción, exigencia de obediencia, limitación de las libertades de pensamiento, opinión u acción de la persona. Dentro de este tipo de violencia es común la intimidación y la amenaza de causar daño a seres cercanos y el aislamiento de la víctima de sus círculos habituales.

#### **d) Violencia Económica**

Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos económicos o patrimoniales. También se puede coartar la libertad para trabajar o estudiar. Según la OCDE, la brecha salarial de género es la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino. A efectos prácticos, este tipo de violencia se basa en la discriminación por roles de género, ya que en el ambiente laboral se puede percibir que las mujeres no tienen el mismo desempeño que los hombres, por más que el rendimiento sea el mismo. Concretamente, lo habitual es que las mujeres reciban un salario inferior al de los hombres aunque cumplan las mismas o más funciones que ellos.

### **e) Violencia Sexual**

Se define como cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas. La Violencia Sexual puede ocurrir en contextos de subordinación o no, ya sea en el trabajo, la educación, la salud, las actividades deportivas y otros ámbitos, tanto en espacios públicos como privados.

#### **La Violencia Sexual puede incluir:**

##### **Acoso sexual**

Consiste en la presencia de requerimientos sexuales por lenguaje verbal, no verbal o escrito, con una persona que las está rechazando.

El acoso sexual también incluye que una persona se toque en público para que alguien más la vea, sin su consentimiento

##### **Abuso sexual**

El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado de cualquier tipo. Incluye también otros tipos de violencia no física, como comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona.

##### **Violación**

Se considera violación, cualquier penetración vaginal, anal u oral no consentida y/o de forma viciada, por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto. Puede ser una persona conocida o no por la víctima, ocurrir dentro del ámbito privado o público.

##### **Violación correctiva**

Forma de violación perpetrada contra una persona por su orientación sexual o su identidad de género. Su finalidad es obligar a la víctima a comportarse de manera heterosexual o acorde con una determinada visión normativa de la identidad de género.

### **f) Violencia en línea o digital**

Se considera violencia en línea o digital, cualquier acto de violencia cometido contra una persona, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (celulares, Internet, medios sociales, aplicaciones, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.)

## **La violencia en línea puede incluir:**

### **Ciberacoso**

Consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes.

### **Sexteo o sexting**

Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.

### **Doxing**

Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima, sin autorización.

## **5. VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA DIVERSIDAD SEXUAL**

Todas las formas de violencia descritas anteriormente, también afectan a la diversidad sexual, pero además, en este ámbito, se suman una serie de prácticas caracterizadas por una actitud hostil hacia las diversidades, que concibe y marca las sexualidades no dominantes (heteronormadas) como contrarias, inferiores, no deseables o anormales, produciendo así un estigma sobre las personas LGBTQ+ al representarlas como pecadoras, enfermas, peligrosas, delincuentes, criminales o desequilibradas. En la construcción y difusión de estos estereotipos se llega incluso a despojarlas de su condición de seres humanos. La discriminación se expresa en diferentes formas activas de violencia física y verbal, y en el rechazo silencioso e institucionalizado hacia las personas LGBTQ+ o percibidas como tal.

Esta violencia puede ser ejercida por el Estado, como en el caso de las leyes que castigan las relaciones homosexuales o por individuos. Puede ser psicológica o física y estar motivada por la bifobia, homofobia, lesbofobia y la transfobia.

Estas prácticas discriminatorias intensas y cotidianas, por su constante reproducción, llegan a ser internalizadas y naturalizadas como parte de la dinámica de las relaciones sociales. En sus distintas manifestaciones, la discriminación por orientación sexual e identidad de género anula o perjudica el reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos económico, social y cultural, o en cualquier otro ámbito de la vida.

Además de todos los tipos de acoso, abuso o violencia, se consideran vulneraciones a la diversidad sexual:

**a)** Hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo.

**b)** Establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales

## **6. VIOLENCIA LABORAL**

Comprende el uso de la fuerza o poder moral o psicológico contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos. El origen de la violencia puede provenir de la jefatura o de cualquier compañero/a/e que realice cualquier acto abusivo, discriminatorio y/o difamatorio

Considerando que, en ciertas profesiones o empleos, el trabajo puede ser desarrollado en cualquier lugar y momento, no sólo debemos entender que la violencia laboral se comete en las instalaciones físicas del empleador. Asimismo, existen relaciones de trabajo diversas: trabajador/a/e independiente, temporal, personas subcontratadas, etc. Se incluyen también las prácticas profesionales y los voluntariados. En todos los casos se puede ser víctima de violencia producto de la diversificación patronal.

La violencia laboral provoca que los/as/es empleadoras/es guarden silencio ante de las vulneraciones por miedo a perder el trabajo. También, es habitual que los espacios laborales no cuenten con canales de escucha y resolución, ni con espacios seguros y protegidos ante las agresiones.

# TAREAS DE LA COMISIÓN DE GÉNERO

## SOBRE DENUNCIAS

1. Si el/la/ o le denunciante, no es socio/a/e de la Corporación, y el/la o le denunciado/a/e sí lo es, se aplica el protocolo y la Comisión entregará los antecedentes al Comité de Ética, siempre y cuando la víctima así lo quiera.
2. Si el/ la/ o le denunciante es socio/a/e de Chileactores y la/el o /le denunciante también lo es, se aplica el protocolo y la Comisión entregará los antecedentes al Comité de Ética, siempre y cuando la víctima así lo quiera.
3. Si la/el/le denunciado/a/e es socio/a/e y la/el/le denunciado/a/e no lo es, se aplica el protocolo y la Comisión entregará los antecedentes al Comité de Ética, siempre y cuando la víctima lo quiera.
4. Si el/la o le denunciante no es socio/a/e y la/el/le denunciante tampoco es socio/a/e, se aplicará el protocolo siempre que se trate de un actor, actriz, bailarín/a/e, doblajista y/o humorista que haya trabajado o trabaje en producciones audiovisuales. La Comisión de Género entregará los antecedentes al Comité de Ética, siempre y cuando la víctima lo quiera.

## ACCIONES POSTERIORES A LA DENUNCIA

**1. Con los antecedentes de la víctima, la Comisión de Género tendrá 7 días para evaluar la denuncia y definir las líneas de acción a seguir:**

### **a) Orientación General**

Proponer serie de acciones que una víctima puede realizar ante cualquier tipo de abuso.

### **b) Derivación psicológica**

Una vez realizada la evaluación, o si bien ella/él o elle lo desea, coordinar la derivación a asistencia psicológica o psiquiátrica.

### **c) Asistencia legal**

Una vez realizada la evaluación, o si bien ella/él o elle lo desea, coordinar la derivación a asistencia psicológica o psiquiátrica.

### **d) Ambas**

**2. Determinar y tipificar el tipo de vulneración a la que ha sido sometida la víctima:**

**a) Acoso Sexual en espacio laboral**, formativo o personal que afecte a socios/as/es de Chileactores o que la/elle o el victimario sea una/o/e asociado/a/e

**b) Abuso Sexual en espacio laboral**, formativo o personal que afecte a socios,/as/es de Chileactores o que la/elle o el victimario sea una/o/e asociado/a/e

**c) Violación en espacio laboral**, formativo o personal que afecte a socios,/as/es de Chileactores o que la/elle o el victimario sea una/ o/ e asociado/a/e

**d) Abuso laboral** que afecte a socios/as/es de Chileactores o que la/elle o el victimario sea una/o/e asociado/a/e

**e) Violencia laboral** que afecte a socios/as/es de Chileactores o que la/elle o el victimario sea una/o/e asociado/a/e

**3. Cualquier acto de connotación sexual en contra de un menor de 14 años es delito. Por lo tanto, si la víctima no ha hecho la denuncia respectiva, será misión de la Comisión, realizar los pasos definidos para que la denuncia se haga efectiva: Denuncia a Carabineros, PDI, Fiscalía, etc.**

# RECEPCIÓN DE DENUNCIA

1. Recepción de denuncia: presencial, por correo electrónico o telefónica.
2. La denuncia puede ser hecha por la víctima, por una persona cercana o por algún/a/e testigo/a/e de hechos de violencia.
3. Para activar este protocolo, no importará sexo, género, identidad u orientación de la víctima.
4. La recepción de la denuncia estará a cargo de una colaboradora de Chileactores, que será la encargada de acoger a la víctima en caso de presencialidad y de contactarla para coordinar una reunión con ella, en caso de que la denuncia se haga por otra vía.
5. Si la denuncia la realiza una tercera persona, es a él/ ella o elle al que hay que orientar para que acoja a la víctima.
6. La entrevista personal se realizará en un espacio reservado de Chileactores, donde solo estará la encargada y la/el/elle denunciante, reforzando la privacidad del encuentro.
7. Durante la entrevista, la encargada escuchará el testimonio de la víctima, tratándola de manera respetuosa, digna, discreta y remarcando que se encuentra en un espacio seguro donde se cree en su testimonio y donde se velará por no provocar doble victimización.
8. La víctima deberá identificar /al/la/laslos/les agresores en su declaración, manteniéndose los nombres en absoluta reserva.
9. La víctima debe manifestar la decisión formal de realizar la denuncia en Chileactores y si no quiere, debe dejar constancia de esta decisión.
10. Se coordinará con la víctima el tipo de asistencia que necesita para derivarla al área correspondiente
11. Si la víctima se encuentra en riesgo inminente, se comunicará inmediatamente a la Comisión de Género para buscar redes de apoyo que puedan asistir/a/o/e en sus necesidades inmediatas.

12. Las denuncias serán recibidas sin importar el tiempo transcurrido desde la vulneración a la víctima y se le ofrecerá la asistencia que solicite.

13. Al terminar la entrevista, la encargada realizará un informe sobre el testimonio de la víctima, junto a la voluntad expresa de realizar la denuncia. Se detallarán sus necesidades y si se tuvo que realizar alguna acción de emergencia.

14. Este informe se entregará a la Comisión de Género para su evaluación.

15. Se notificará al socia/o/e denunciado/a/e cuando corresponda.

16. Se entregarán los antecedentes al Comité de Ética siempre y cuando la víctima lo quiera.

## **ACOGIDA A LA VÍCTIMA**

### **LA PERSONA QUE TIENE EL PRIMER ENCUENTRO CON LA VÍCTIMA DEBE:**

1. Presentarse
2. Garantizar la privacidad del encuentro
3. Explicar el servicio que la Corporación puede prestar

### **CONSIDERACIONES PARA ACOGER A LA VÍCTIMA**

- Creer y comprender la situación que vive la víctima
- Garantizar la confidencialidad del encuentro
- Escuchar con atención
- Evitar los consejos y centrarse en sus necesidades, qué es lo que está dispuesta a hacer. Si bien se pueden sugerir alternativas, es la víctima la que decide lo más conveniente para ella/él/elle
- No preguntar detalles innecesarios.
- Dejar de lado los prejuicios personales



- Aceptar su ambivalencia, ya que hay víctimas que se sienten vinculadas/os/es con su agresor/a/e, ya sea emocional o laboralmente. Frente a esta situación, hay que trabajar para que decidan informadamente.
- Para aquellas/os/es que tienen menos vínculos con sus agresores, es fundamental que pueda identificar sola/o/e el nivel de gravedad de la agresión
- Valorar su acción de solicitar apoyo y que comprenda que este el primer paso para salir de una relación de violencia, abuso o de empezar el trabajo de reparación y sobreponerse.
- No convertir el encuentro en una entrevista de revictimización

### **LO QUE NO DEBE HACERSE EN UNA PRIMERA ACOGIDA**

- Atribuirle responsabilidad a la víctima por los hechos
- Avalar el sentimiento de culpa de la víctima sobre la agresión
- Cuestionar su relato
- Apurar su relato
- Contar experiencias propias
- Dar consejos o explicaciones con contenido complejo
- Exigir que la víctima dé más información de la que puede dar



## MARCO NORMATIVO NACIONAL SOBRE DELITOS SEXUALES

Actualmente, nuestro Código Penal castiga los delitos de connotación sexual que se señalan a continuación, incluyendo los delitos de abuso sexual, cuya conducta basal se define como una acción sexual distinta del acceso carnal.

También se establece:

### 1. ART. .361 del código penal. VIOLACIÓN

Comete violación el que accede carnalmente por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de 12 años en alguno de los siguientes casos:

- a) Cuando se usa fuerza o intimidación.
- b) Cuando la víctima se encuentra privada de sentido o cuando se aprovecha su incapacidad para oponer resistencia.
- c) Cuando se abusa de enajenación o trastorno mental.

En este delito, el sujeto activo sólo es el hombre, la conducta incriminada es la penetración del miembro viril, parcial en vagina y ano y total vía oral, no se requiere de eyaculación. La mujer se descarta como autora directa del delito

El sujeto pasivo es toda persona mayor de 12 años víctima de acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal. No requiere ninguna otra calidad especial: ni doncellez, en caso de la mujer, ni honestidad, ni buena fama, ni vínculo matrimonial, ni parentesco.

En menores de 12 años el acceso carnal siempre es violación. Se puede hablar de tentativa de violación cuando el hechor ha dado principio de ejecución al acceso carnal de la víctima, sin alcanzar a introducir su miembro en alguno de los orificios.

• **Delito consumado:** Cuando el hechor logra una penetración aunque ésta sea parcial.

• **Delito frustrado:** No llegó a verificarse la introducción del miembro viril por causas independientes a su voluntad (llegada de terceros, eyaculación precoz, etc.)

• **Presidio menor en su grado medio:** Pena que va desde 541 días a 3 años y un día

## **2. ART 369 y 369 bis del Código Penal: Violación del cónyuge o conviviente.**

Se considera delito sólo si la violación se efectúa haciendo uso de fuerza o intimidación. Está exenta de pena si se efectúa con la víctima privada de sentido o se abusa de enajenación o trastorno mental.

## **3. Ley N°21.160**

Declara imprescriptibles los delitos sexuales cometidos contra menores de edad”

## **CÓDIGO DEL TRABAJO NORMA ACOSO SEXUAL**

### **1. Ley 20.005 Art 1**

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

## **CÓDIGO CIVIL**

### **ART. 21.153. DELITO DE ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS PÚBLICOS**

#### **1. “Artículo 161-C**

Se castigará al que en lugares públicos o de libre acceso público y que por cualquier medio capte, grabe, filme o fotografíe imágenes, videos o cualquier registro audiovisual, de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento. Adicionalmente, se castigará al que difunda dichas imágenes, videos o registro audiovisual.

## **2. Artículo 326, inciso tercero.**

Se castigará el abuso consistiere en el empleo de sorpresa u otra maniobra que no suponga consentimiento de la víctima, siempre que ésta sea mayor de catorce años.”

## **3. Artículo 494 ter.**

Comete acoso sexual el que realizare, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, que consistiere en:

- Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos.
- Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito.

**Penas:** Presidio menor en su grado mínimo (61 a 540 días) y multa de 5 a 10 UTM (\$241.765 a \$483.530) y con la pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de 10 a 20 UTM (hasta \$967.060) al que difunda dichas imágenes.

## **LEY 20.609. Ley de No Discriminación o Ley Zamudio**

- Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.
- Para los efectos de esta ley, 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 socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la 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.

- Artículo 3º- Acción de no discriminación arbitraria. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Artículo 4º- Legitimación activa. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.
- Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio

## **LEY ANTONIA**

A la espera de su pronta promulgación, la Ley Antonia incluye una serie de modificaciones al Código Penal, al Código Procesal Penal y a otras leyes, para garantizar un trato digno y resguardar la integridad física, la vida y la indemnidad sexual de las víctimas. También, se incluye un estatuto de garantías para evitar la revictimización.

En esta ley se incorporó la figura de inducción al suicidio y el suicidio femicida, castigando a quien, en el marco de violencia de género, cause el suicidio de una mujer, recibiendo hasta 10 años de pena: presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo como autor de suicidio femicida

Además se define que la violencia de género es cualquier acción u omisión basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer.

# MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL SOBRE ACOSO SEXUAL

## **1. Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas**

**Unidas:** “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.”

**2. ONU Mujeres:** La violencia contra mujeres y niñas es una violación grave de los derechos humanos. Su impacto puede ser inmediato como de largo alcance, e incluye múltiples consecuencias físicas, sexuales, psicológicas, e incluso mortales, para mujeres y niñas. Afecta negativamente el bienestar de las mujeres e impide su plena participación en la sociedad. Además de tener consecuencias negativas para las mujeres, la violencia también impacta su familia, comunidad y el país. Los altos costos asociados, que comprenden desde un aumento en gastos de atención de salud y servicios jurídicos a pérdidas de productividad, impactan en presupuestos públicos nacionales y representan un obstáculo al desarrollo.

## **3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW), de la que Chile es parte.**

Art. 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**4. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará),** OEA ratificada por Chile, corrobora el derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia, incluido el acoso sexual laboral o en cualquier otro contexto, y exige a los Estados que sancionen y promulguen normas jurídicas para proteger a las mujeres frente al acoso y otras formas de violencia

## **5. El Convenio 190 de la OIT en junio de 2019, es la primera normativa internacional que aborda la violencia de género y acoso en espacios de trabajo.**

Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

Recordando que los miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. Reconoce que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

Reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Chile aún no ha ratificado este convenio. El 30 de mayo de 2022, la Ministra de la Mujer, Antonia Orellana, anunció que Chile iba a ratificar este tratado, cosa que aún no ocurre.

CHILEACTORES

CORPORACIÓN DE ACTORES Y ACTRICES DE CHILE