



**Protocolo de Actuación
frente a situaciones de Violencia y/o Abuso sexual**

**Fundación Madrugada
Otoño 2023**

Introducción

Fundación Madrugada nace en 2015 como una organización sin fines de lucro motivada por la promoción de la asociatividad en los sectores productivos de la industria creativa, particularmente los relativos al diseño y artesanía.

Su misión consiste en fortalecer la gestión de cultores artesanos y diseñadores, a través de actividades y un programa, los cuales apuntan al fortalecimiento de una red para la promoción de estrategias las prácticas artesanales se mantengan a través de las generaciones, en donde el Diseño es un factor fundamental en todas las fases de la cadena de valor.

La organización trabaja hace 7 años la vinculación entre la Artesanía y el Diseño estableciéndose como un puente entre ambas disciplinas y como agente mediador entre éstas y los públicos, con contenido especializado.

El ámbito de desarrollo de nuestro contenido se orienta a la generación de impacto social y enfoque de género, económico o medioambiental. Se busca siempre el trabajo en torno a la persona (cultor/a), la materia prima específica, las técnicas, el valor simbólico de los objetos y la implicación del público, concentrando siempre la experiencia en torno al patrimonio territorial de las prácticas. Facilitando la transferencia y herencia de oficios, técnicas y tradiciones hacia audiencias más jóvenes con formación avanzada, a través de actividades de encuentro, reflexión, formación, catálogos, exhibiciones, difusión sonora o muestras en vivo.

En este documento proponemos un marco conceptual, principios orientadores y una hoja de ruta que permita prevenir situaciones en las que la integridad de las personas vinculadas a Fundación Madrugada y/o a las actividades de su programación, se vea vulnerada por situaciones de acoso sexual o violencia de género, además de responder de manera reparatoria y oportuna, a través de gestos de contención, información, etc.

Protocolo de Actuación

El siguiente protocolo busca ser un instrumento que nos acerque al aprendizaje respecto del abordaje y la prevención ante situaciones de violencia. Se nutre de marcos institucionales conocidos y cercanos al ámbito de desarrollo de la Fundación, es decir, del sector de las artes, culturas y patrimonios.

Busca ser un instrumento amigable y sencillo que sirva de orientación al equipo de personas trabajadoras de Fundación Madrugada y que esté en permanente evaluación y actualización.

Este protocolo se compone de los siguientes ejes:

1. Declaración de principios orientadores
2. Marco conceptual para entender situaciones de acoso y/o violencia .
3. Ámbitos de aplicación del Protocolo
4. Abordaje y acompañamiento ante situaciones de acoso y/o violencia.
5. Canales y redes de derivación y denuncia

En cada uno de ellos se describen procesos sencillos, la mayoría de ellos situados en un contexto de "Primera Acogida", que entendemos como el gesto de ofrecer un espacio de contención y escucha activa a personas que han sido afectadas por violencia de género. En este espacio se respetarán los derechos y la dignidad de las personas que requieran apoyo práctico de manera no invasiva, evaluando en conjunto necesidades y preocupaciones. Su fin será acoger la expresión de sentimientos y emociones, ofrecer contención emocional y centrarse en las necesidades y expectativas de la persona. Se intencionará generar un espacio de confianza, confidencialidad, seguridad, respeto, calidez, empatía y escucha activa.

1. Declaración de principios orientadores

A continuación compartimos los principios que orientan nuestra postura para el abordaje de situaciones de violencia y acoso:

Enfoque de género¹: "Es un enfoque crítico e histórico de la sociedad humana, profundamente enraizado en la reflexión feminista y orientado hacia una concepción del desarrollo y la democracia como procesos que deben estar centrados en los seres humanos con un claro fundamento ético cuyo valor esencial es la igualdad". "Lo que diferencia a las interpretaciones tradicionales de la que fundamenta la perspectiva de género tal como la conocemos actualmente, es que aquellas, a diferencia de la interpretación histórica reciente, han sostenido que los comportamientos de hombres y mujeres están determinados por razones biológicas".

Igualdad de derechos: Compartiendo lo señalado por la Unesco y Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)², el respeto de la diversidad cultural y los derechos culturales implica la igualdad de género si se inscribe en un marco de derechos humanos que favorezca la integración y el acceso en pie de igualdad a los derechos y las oportunidades. La igualdad de derechos es inherente a una sociedad democrática que se debe otorgar garantías a todo ser humano sin distinción y sin asignar diferencias referidas al sexo o identidades de géneros, por tanto, la igualdad significa reconocer las diferencias entre las personas para un propósito particular o en un contexto específico.

Lo que supone un acuerdo social para "reconocer" las diferencias biológicas- físicas para considerarlas equivalentes (no idénticas) en un contexto dado. Se trata de una situación de equivalencia en valor y jerarquía de las oportunidades, derechos, acceso y de los

1

https://www.claudiabernazza.com.ar/ssgp/html/biblioteca/Genero_y_politicas_publicas.pdf

recursos entre hombres y mujeres. Es decir, es el reconocimiento de la calidad de titular de derechos que tiene toda persona.

En ese sentido, el concepto de igualdad real promovido por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, se opone al trato desigual en situaciones idénticas, pero no al trato diferenciado ante situaciones de hecho diferentes.

Diversidad²: El respeto a la diversidad es una habilidad profundamente interpersonal, y se puede definir como el entendimiento de que las personas participan paritariamente en un mundo ético común, en virtud de su condición humana, al tiempo que se reconoce la singularidad y diferencias de cada individuo. El respeto por la diversidad va más allá de la tolerancia y la comprensión, pues implica reconocer y promover activamente el valor igualitario de todas las personas, sin condescendencia.

Confidencialidad: Las denuncias o declaraciones respecto de situaciones de abuso y/o violencia, se recepcionarán en un marco de confidencialidad con el fin de garantizar los debidos procesos, en caso de investigaciones o procesos judiciales

2. Marco conceptual para entender situaciones de acoso y/o violencia

Sobre el acoso sexual y la violencia

El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar

² <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-9-respeto-la-diversidad>

o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Los tipos de acoso sexual van desde el rango más leve (chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, entre otros), medio (llamadas telefónicas y/o mensajes, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, entre otros), graves (manoseos, sujetar, acorralar, entre otros) hasta gravísimo (presiones físicas y/o psicológicas para tener contacto sexual de cualquier tipo).

¿Qué constituye violencia sexual? Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia sexual se define como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito.

La "Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Pará"⁵, afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Dentro de las múltiples manifestaciones de violencia sexual, existen determinadas acciones que son constitutivas de delito de acuerdo a nuestra legislación, la cual establece como delitos sexuales todos aquellos actos que atentan contra la libertad sexual y la indemnidad sexual de las personas, independientemente de su edad, estrato social, raza, etnia, sexo o nacionalidad. Una característica común a los delitos de índole sexual, es que se dan en un contexto de asimetría de poder que afecta directamente la voluntad o consentimiento, razón por la cual las mujeres y disidencias sexuales son dos de los grupos más vulnerables a sufrir este tipo de ataques.

En la mayoría de los casos, los delitos sexuales ocurren a través de un proceso gradual y no en un evento único.

Algunas manifestaciones del Acoso Sexual pueden ser:

Verbales:

- Comentarios, palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos.
- Discusión de actividades sexuales, insinuaciones o proposiciones sexuales.
- Llamadas o notas incógnitas con connotación sexual.

No verbales:

- Miradas persistentes o sugerentes, gestos, silbidos, sonidos de carácter sexual.

Físicas:

- Contactos físicos innecesarios (roces, abrazos, besos, apretones, tocaciones, etc.)
- Acercamientos o persecuciones.
- Realización de gestos indecorosos.

Amenazas y ofrecimientos:

- Exigencia de favores sexuales con consecuencias en el desarrollo académico o laboral. Amenaza de perjuicios si no acepta propuestas sexuales.
- Promesas u ofrecimiento de beneficios o ventajas laborales a cambio de favores sexuales.

Digitales:

- Amenazas o acciones de difusión de fotografías o videos de la persona en situaciones íntimas o comprometedoras.
- Envío de correos o mensajes electrónicos con contenido sexual (comentarios, chistes, fotografías).
- Difusión de rumores de carácter sexual sobre otra persona.
- Exhibición de pornografía.

3. Ámbitos de aplicación del Protocolo

La aplicación de este protocolo de acción y prevención frente al acoso y abuso sexual es pertinente en cualquier instancia o actividad en la que Fundación Madrugada actúe como convocante y/o sea parte de las líneas programáticas de la organización, tales como festivales, cursos, residencias, talleres, lanzamientos u otros.

Este protocolo es aplicable para:

1. Trabajadoras, trabajadores de la Fundación (independiente del tipo del tipo de relación contractual que establezcan con la Fundación).
2. Prestadores/as de servicios en actividades organizadas por la Fundación (Trabajadores audiovisuales, productoras, etc.)
3. Participantes de cualquier actividad que sea parte de las actividades convocadas y desarrolladas por nuestra organización.

A continuación se describen algunas de ellas:

Residencias:

Son espacios de creación, en el que profesionales de las áreas del diseño y la artesanía, acompañan procesos creativos de residentes. La dinámica de estos espacios se caracteriza por ser un espacio de alta implicancia entre participantes, que comparten una estadía física, una o más veces durante el año.

En términos de vínculos y relaciones humanas, nos interesa brindar un espacio de creación seguro, por lo que proponemos más adelante una ruta para abordar posibles situaciones de acoso y/o abuso.

Festivales:

Espacio de confluencia de actores diversos, se realizan charlas, talleres, conversatorios, etc. Es un espacio de muestra y reflexión de iniciativas diversas, en las que se encuentran personas con intereses comunes y afinidades.

Cursos:

Bajo la modalidad presencial y virtual ofrecemos una cartelera de cursos de profundización en distintas áreas coherentes con la línea programática de la Fundación.

Talleres:

Fundación Madrugada realiza esporádicamente talleres de oficios y exploración de materiales, entre otros. En estos espacios promovemos un trato digno y seguro entre participantes. La duración de estos cursos es variable.

4. Abordaje y acompañamiento ante situaciones de acoso y/o violencia.

Como Fundación proponemos una ruta para el abordaje y acompañamiento ante situaciones de acoso y/o violencias, en la que nos interesa establecer roles, modos y criterios éticos para un debido proceso. Describiremos a continuación estos elementos:

4.1) Hacia una cultura de la prevención

Como Fundación creemos que el abordaje de situaciones de acoso o violencia comienza con la educación y la prevención.

De manera interna este protocolo será socializado en el equipo de Fundación Madrugada, a su vez que será adecuado para ser compartido entre el público de la organización.

Como medidas preventivas, y desde la experiencia y comprensión de las dinámicas sociales y anímicas que se desarrollan en algunas actividades que son parte de la programación de la Fundación, tomaremos algunas medidas que buscan evitar situaciones habilitantes que afecten o vulneren a personas. En ese sentido, para el caso de residencias y/o cursos establecemos dos normas de convivencia:

- 1) Proponemos espacios libres de consumo de alcohol y drogas.
- 2) Promovemos espacios de descanso exclusivos y seguros. En caso de terrenos o salidas con público, estos espacios, cabañas y hostales, tendrán habitaciones exclusivas para mujeres, varones, personas de género no binario.

4.2) Consideraciones para disponerse y proponer un espacio de contención y recepción seguro:

Proponemos consideraciones transversales para el acompañamiento o recepción de denuncias respecto a hechos de violencia, abuso y/o discriminación, en el contexto de la "Primera Acogida", estas recomendaciones deben ser socializadas y se deben ejercitar al interior del equipo de trabajo:

a) Independiente de la etapa en la que intervenga, siempre presentarse indicando quién es usted, el rol que cumple, y cuál será el proceso para dar cabida a su necesidad, orientando cuál será la participación en ese contexto.

b) Permitir que la persona usuaria pueda exponer su situación en un espacio seguro y tranquilo que resguarde su privacidad.

c) Desarrollar empatía y paciencia, considerando el estado ansioso, hiperactividad u otra sintomatología clínica que dificulte la comunicación con la persona usuaria, así como características personales de ella que impliquen adecuar el lenguaje o gestión como: la edad, identidad de género u orientación sexual, discapacidades, nacionalidad, idioma, etc. Tener especial consideración de fenómenos que pueden afectar dicha disposición afectiva como el racismo, homofobia, lesbofobia, transfobia, y sexismo.

d) Valorar la capacidad de superación de la persona usuaria; desarrollar lenguaje claro, oportuno, afectivo y no victimizante ni infantilizante, de manera tal que permita a la persona tomar sus propias decisiones.

e) Detectar la necesidad específica que requiere la persona, y no profundizar en otras causas.

f) En caso de personas que presenten alguna discapacidad sensorial, motriz o cognitiva, asegurarse de atender la necesidad de comunicación, de desplazamiento, u otra, que estén afectando el estado actual en el que se encuentra la persona. Evaluar si requiere la asistencia o apoyo de otra profesional para la acogida (Ejemplo: intérprete de lengua de señas, o profesional especializada en trastornos del espectro autista, entre otros).

g) Evaluar si hay amenazas a la vida que implique la gestión inmediata de otras redes.

h) Entregar sólo la información indispensable para la situación, el exceso de información confundirá a la persona en ese momento.

4.3) Factores, condiciones y actitudes que no favorecen la Primera Acogida:

a) Dar consejos y realizar prejuicios personales ("Lo que usted tuvo que haber hecho es venir antes", "Pero cómo se le ocurrió hacer eso").

b) Preguntar detalles o información irrelevante para el momento. c) La propia ansiedad o emociones negativas que generan la situación.

d) Presionar a la persona a hablar más de lo que puede en ese momento ("Quién le hizo eso", "¿Usted vive violencia intrafamiliar?", "Necesito que me cuente todo con detalles, sino no la puedo ayudar").

e) Realizar preguntas directas que provoquen rechazo en la persona ("¿Usted tiene claro que es responsable de lo que sucedió?", "¿Y qué hizo usted para evitar lo sucedido?", "¿Y usted inició ya un proceso judicial?").

4.4) Canales de atención

La solicitud de atención, para hacer un reporte, queja o denuncia de un acto o manifestación de abuso y acoso sexual puede ser realizada por:

- La persona afectada o víctima
- Una tercera persona que haya sido testigo de algún hecho de naturaleza sexual impropio.
- Una persona de confianza autorizada por el/la afectado/a.

La solicitud de atención, para un reporte, queja o denuncia se debe realizar:

1.- Vía correo electrónico a E-mail: hola@madrugada.cl

2.- De modo personal dirigiéndose a algún coordinador o integrante de equipo.

4.5) Medidas

Una vez se haya brindado el proceso de Primera Acogida, reunida toda la información y, en orden de gravedad de esta, se acordarán las siguientes medidas:

Mediación: En los casos que se reconozca como una falta leve, se invitara a la persona que incurrió en esta falta a revisar su conducta y comprometerse a realizar un cambio inmediato y pedir las disculpas a la o las personas ofendidas. También se le informará a la persona agredida o víctima, las medidas tomadas por la Fundación, con la finalidad de garantizar espacios de cuidado.

Desvinculación: Los casos que reciban el calificativo de falta grave y, donde la presencia de la persona que incurre en estas faltas genera un clima hostil, amenazante y con un alto compromiso emocional individual o colectivo, tendrán como respuesta el cese inmediato en su rol y la desvinculación de la institución o de la actividad o programa.

Denuncia: En los casos que ameriten la calificación de falta muy grave y, que en la información entregada se recojan relatos de conductas violentas y/o con connotación sexual que, se tornan una amenaza a la integridad física y psicológica de quien las recibe, se orientará a la víctima o adulto a cargo de una víctima menor de edad para que realice la denuncia en el sistema judicial.

5. Canales y redes de derivación y denuncia

Ante situaciones de discriminación por razones de género, acoso sexual o violencia de género, recomendamos acudir a los siguientes organismos:

Centros de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual

Nombre Centro: CVS Biobío

Ejecutor: Fundación León Bloy

Cobertura Territorial: Regional

Dirección: Lincoyán A-41, Concepción

Teléfono: 41-2229666

Email: cvsbiobio@gmail.com

Fono en Orientación en Violencia contra la Mujer

El 1455 es un fono de orientación, atendido por especialistas en violencia, que entrega ayuda a todas las mujeres que sufren o son testigos de maltrato físico y/o psicológico.

Su función es informar a las mujeres sobre sus derechos, los procesos de denuncia y los servicios, Centros de la Mujer[+] y ayuda que ofrece el SernamEG[+] (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género) para apoyar, desde distintas aristas, a las mujeres para que puedan salir del círculo de la violencia y comenzar una nueva vida.

Para denuncias y hechos constitutivos de delito:

- Fiscalía ubicada en Av. San Juan Bosco 250, Concepción,
- PDI fono 134 ubicada en Angol, Av. los Carrera, Concepción
- Carabineros Fono familia 149

Fuentes

- García, E. (2003, enero). *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*.
https://www.claudiabernazza.com.ar/ssgp/html/biblioteca/Genero_y_politicas_publicas.pdf
- *Misión #9 - Respeto a la Diversidad*. (s. f.). UNICEF.
<https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-9-respeto-la-diversidad>
- OHCHR. (s. f.). *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*.
<https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>
- *Recomendaciones de ambientes de trabajo libres de violencia de género, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio*. (2022).
<https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2021/07/recomendaciones-genero.pdf>.

Protocolos de Organizaciones No Gubernamentales, Fundaciones, etc.:

- Protocolo de actuación ante situaciones de Violencia de Género y Discriminación, Esquina Rosada.
<https://drive.google.com/file/d/1llyWga4ptbrKkWAQYI9YnPqI33V7dmrJ/view>
- Protocolo de acción y prevención frente el abuso y el acoso sexual, El Circo del Mundo.
<http://www.elcircodelmundo.com/wp-content/uploads/2018/08/PROTOCOLO-ACCION-Y-PREVENCION-ACOSO-Y-ABUSO-SEXUAL-CDM-Julio2018.pdf>
- Claves y Experiencias: : Protocolos contra el acoso y abuso en las ONGD.
<https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2021/05/CLAVES-PROTOS-CONTRA-ACOSO-Y-ABUSO-EN-ONGD.pdf>