



CENTRO CULTURAL
**MUSEO Y
MEMORIA**
NELTUME

POLÍTICA DE GENERO

Centro Cultural Museo y Memoria
de Neltume

2022



Proyecto financiado por el
Programa Memoria y Derechos Humanos

POLÍTICA DE GÉNERO

Centro Cultural Museo y Memoria de Neltume
2022

Elaboración del documento
Camila Reyes Huentequero | Abogada

Coordinación General
Javiera Díaz Conejeros

Capacitaciones de género
Colectivo Mil Maneras

Equipo de trabajo
Coordinación y administración
Nasstasja Mancilla
Vivian Hormazábal

Extensión y comunicaciones
Angélica Navarrete

Museología y Educación
Javiera Díaz
Stephany Vásquez

Biblioteca Comunitaria
Gloria Herrera

Directorio
Presidenta
Angélica Navarrete

Secretario
Camilo Vásquez

Tesorera
Ana María Ramírez



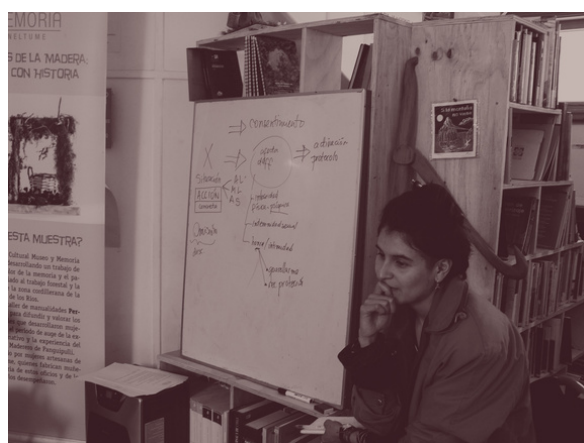
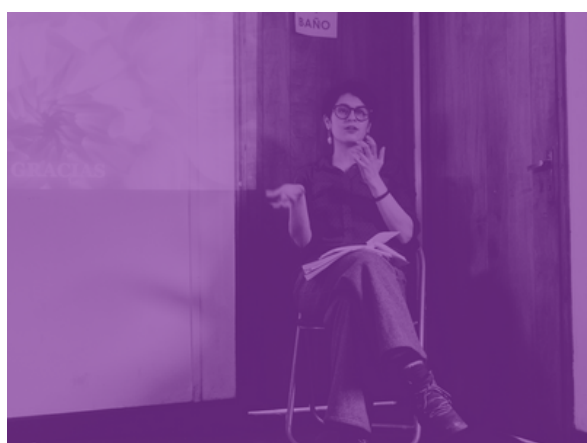
CENTRO CULTURAL
**MUSEO Y
MEMORIA**
NELTUME



Proyecto financiado por el
Programa Memoria y Derechos Humanos

TRABAJO PARTICIPATIVO

La política de Género del CCMMN. es el resultado de un proceso participativo, que implica instancias de socialización del texto, así como también jornadas de formación o capacitación en las cuales se trabajó con metodologías participativas para instalar o fortalecer conceptos y discusiones en torno al quehacer del espacio, comprendiendo el género como un elemento crucial de nuestra gestión.



INDICE

1

Política de Género, Derechos Humanos y marco jurídico

2

Objetivos

Protocolo de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género y otras conductas discriminatorias

- Comportamientos
- Sujetos y ámbito de aplicación
- Denuncia
- Formas de realizar la denuncia
- Resolución final y notificación
- Sugerencias para la sanción de personas que comentan acoso sexual

4

Protocolo de memoria, lenguaje inclusivo y relación del personal del museo con sus visitantes

- Lenguaje inclusivo
- Relación funcionarias/os con visitantes
- Glosario

5

Perspectiva de género en los registros del CCMM

6

Bibliografía

1

Política de Género y Derechos Humanos

El Centro Cultural Museo y Memoria de Neltume (CCMMN), en cumplimiento con las leyes del Estado relacionadas con acoso sexual y formas de discriminación hacia la mujer y/o a cualquier grupo históricamente discriminado, conforme a lo establecido en el Código del Trabajo, el Código Penal, Ley 20.609 de anti discriminación; y al mismo tiempo, en cumplimiento de los tratados internacional de derechos humanos vinculantes para Chile: la Convención para erradicar toda forma de discriminación y violencia hacia la mujer, Convención sobre derechos del niño, Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Convención americana de derechos humanos, Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, se enfocará en erradicar toda forma de violencia sexual y de género, junto con cualquier forma de discriminación, amenaza, vulneración o privación de cualquier derecho fundamental hacia y desde quienes trabajan, colaboran y visitan el museo, por medio de una política que prevenga, desaliente, evite, sancione y repare las conductas de acoso sexual y de género, y discriminación en cualquiera de sus formas.

Este protocolo toma sus directrices de la realización de la Primera Jornada de Reflexión sobre el género, realizada el 8 de septiembre de 2022 en la biblioteca del Museo y Memoria de Neltume, en colaboración metodológica con Colectivo Mil Maneras, de Panguipulli. En este encuentro participó todo el equipo del centro cultural, así como sus colaboradoras

2

Objetivos

- a.** Promover el derecho de todas las personas que trabajen o visiten el museo, sin discriminaciones arbitrarias, al goce y ejercicio de sus derechos y libertades, en un ambiente de respeto y seguridad.
- b.** Educar y sensibilizar a la comunidad de trabajadoras/es, colaboradoras/es, y de visitantes en general, a este espacio cultural sobre los procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso sexual y/o de género, y de discriminaciones arbitrarias, velando por la integridad de las personas involucradas (denunciante, denunciado/a, testigos), respetando con ello debido proceso y las disposiciones normativas nacionales e internacionales antes mencionadas.
- c.** Mantener vínculos con organizaciones territoriales e instituciones públicas o privadas relacionadas con la temática de derechos humanos y género, a fin de establecer acuerdos que permitan desarrollar un trabajo constante en torno a esta temática.
- d.** Potenciar la realización de programas educativos y de extensión con enfoque de género, de manera de promover el principio de igualdad.
- e.** Poner en marcha los procedimientos, de forma oportuna, respetando el principio de inocencia, y en consideración de la naturaleza y gravedad de los hechos, derivar al Ministerio Público o tribunal de justicia si es necesario

3

Protocolo de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género y otras conductas discriminatorias

Definición y marco legal

Las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria se encuentran prohibidas en cualquiera de los espacios y actividades que lleve a cabo este Museo, en la siguiente normativa legal: El artículo 2 del Código del Trabajo establece que acoso sexual es “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” ¹.

El artículo 2 de la Ley N°20.609, dispone que discriminación arbitraria es “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, 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”².

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar las Violencia contra la Mujer ³, ratificada por Chile a través del D.S. N°164, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que en su Artículo 2 letra b) “considera violencia contra la mujer, especialmente, la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona

¹ Edición en línea del Código del Trabajo disponible en http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf

² Edición en línea de la Ley 20.609 disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

³ Convención disponible en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas o cualquier otro lugar" 3

Comportamientos

La violencia sexual y de género se manifiesta, entre otras, a través de conductas y comportamientos que impliquen: a. Una promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo o cualquier ámbito de quehacer laboral de quien las reciba. b. Una amenaza implícita o explícita, físicas, psicológicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de trabajo o cualquier ámbito de quehacer laboral de quien las reciba. c. Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para la continuidad de su trabajo. d. Uso de palabras de connotación sexual o de discriminaciones de género, orales y/o escritas, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. e. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

Sujetos y ámbitos de aplicación

Queda vinculada/o al presente protocolo toda persona que integre cualquiera de las áreas de trabajo del Centro Cultural Museo y Memoria de Neltume, es decir, las áreas de coordinación y administración, museología y educación, extensión cultural y biblioteca comunitaria (programa de memorias y derechos humanos para jóvenes- si falta alguno). También están incluidas aquellas personas que son parte del voluntariado, y aquellas personas que no pertenecen al Museo pero prestan servicios o desarrollan actividades en calidad de contratistas, subcontratistas, o en condiciones similares. El público también está sujeto a denuncias en caso de detectarse alguna irregularidad o denuncia.

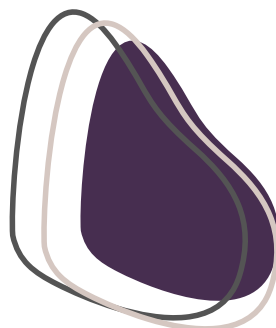
Denuncia

La persona afectada por una conducta que implique acoso o discriminación, en los términos descritos anteriormente, podrá denunciar la conducta irregular ante el área de coordinación y administración. Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o delito, como por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, se deberá denunciar ante el organismo correspondiente, es decir, el Ministerio Público o la Policía de Investigaciones, de forma oportuna. Ante un delito tipificado, como violación, se procederá a hacer la respectiva denuncia a la policía, en cuyas manos recaerá la investigación. Las denuncias de acoso sexual y/o discriminación recibirán tratamiento de urgencia para su análisis. El Museo investigará y responderá por escrito a la denuncia en un plazo máximo de 30 días hábiles, tomando los resguardos de contención. En caso de cualquier evento grave que ocurra los fines de semana, este deberá ser informado a la persona guía, quien deberá informar por vía telefónica al área de coordinación. En caso de que no se ubique, se le deberá informar a la jefatura de Coordinación y Administración. Además deberá quedar registro de esta situación en el libro de jefatura de turno.

Formas de realizar una denuncia

Para efectos de transparencia, la denuncia deberá quedar registrada de forma escrita, por correo electrónico dirigido a la Dirección con copia a Coordinación y Administración, que deberá contar con la siguiente información: individualización (nombre completo, rut, domicilio, teléfono, correo electrónico) de la persona afectada, de la persona denunciada, sus cargos dentro del Museo, y también si hubieran testigos los datos referidos; además de un relato del hecho señalando lugar, día, hora y firma del o la denunciante.

El área de coordinación del Museo, como unidad receptora de las denuncias, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario para su investigación y aclaración.



Investigación

En conformidad con los principios generales del derecho, las leyes de derecho nacionales e internacionales anteriormente citadas, se garantizará la confidencialidad de las partes y de las personas que sirvan de testigo en los hechos denunciados. No se dará a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciantes ni de las personas denunciadas. La parte denunciante o denunciada, y cualquier otra persona que haya concurrido como testigo en el hecho, no podrá sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo. Exceptuando los casos tipificados como delitos, una comisión bipartita (compuesta por dos socios del CCMMN y dos miembros del directorio, los cuales se turnaran aleatoriamente) podrá arbitrar una o más instancias de mediación entre la persona denunciada y quien (es) se hayan visto afectada(s) (as,os), sólo si previamente cuenta con el consentimiento expreso de ambas partes, a efectos de ejecutar medidas que procuren aminorar y/o reparar los perjuicios que pudieran haber sido provocados. Si en una primera oportunidad la persona afectada se niega a participar de una instancia de mediación, su consentimiento no podrá volver a ser requerido para estos efectos. El plazo para interponer una denuncia es de seis meses, y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso, toda forma de violencia sexual y de género, o de discriminación arbitraria, a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. Mientras antes se realice la denuncia el Museo podrá realizar una investigación más exhaustiva en materia de revisión de antecedentes (revisión de registros de cámaras de seguridad, o redes sociales por ejemplo).

Resolución final y notificación

Las partes deberán ser notificadas por escrito respecto de la resolución de los casos. Las medidas que se tomen dependerán de cada caso y se evaluarán de forma individual y confidencialmente.



Sugerencias para la sanción a personas que cometan acoso sexual

Para describir sanciones administrativas es necesario, en primer lugar, definir los niveles de las faltas cometidas:

- a.** Faltas muy graves: son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial, a través del Ministerio Público, considera la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.
- b.** Faltas graves: situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.
- c.** Faltas leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.



4

Protocolo de memoria, lenguaje inclusivo y relación del personal del museo con sus visitantes

Lenguaje inclusivo

El Centro Cultural Museo y Memoria Neltume tiene por misión: construir y producir memorias en torno a los procesos históricos de la precordillera de región de Los Ríos, abordando especialmente las violaciones a los Derechos Humanos ocurridas durante la dictadura civil militar y promoviendo la importancia del patrimonio histórico, cultural y social del territorio donde se ubicó el Complejo Forestal y Maderero Panguipulli (COFOMAP). 4

Con el objetivo de ser un espacio cultural abierto a la diversidad, no discriminación y el respeto, el museo se compromete a usar un lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones y en el trato que se otorgue a sus visitantes, colaboradores y trabajadores. Eso implica no menoscabar ni humillar, mediante la palabra, a las personas.

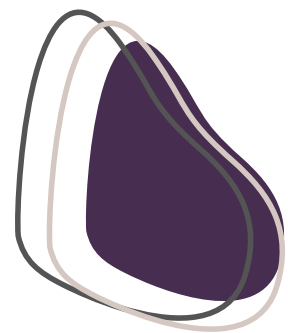
Por ser un museo que difunde la memoria en torno a los procesos históricos de la precordillera de la región de Los Ríos, tendrá especial respeto a los hitos históricos que atravesaron este lugar, evitando los discursos negacionistas o fascistas.

Relación de las funcionarias/os con los visitantes

Las principales medidas a adoptar al respecto son:

- a.** Un libro de registro de ingresos, donde deberán anotarse las personas con sus datos y/o características tales como la edad, género, orientación sexual. Cuando sea necesario, preguntar el pronombre con el que la persona visitante quiere ser tratada (el, ella, ella).
- b.** El museo dispone de 3 servicios higiénicos: un baño de visitantes (para personas de biblioteca-personas con diversidad funcional), un baño de trabajadores.
- c.** El personal del museo no podrá realizar demostraciones efusivas de cariño hacia visitantes menores de edad.
- d.** El equipo del museo no podrá sacar la ropa, limpiar o tocar a los estudiantes.

- e.** Cualquier miembro del equipo, al conocer u observar alguna problemática relacionada con el abuso a un estudiante deberá informar inmediatamente a la profesora o profesor a cargo para iniciar investigación correspondiente.
- f.** Ningún personal del museo podrá ingresar a los baños mientras hayan niños(as), estudiantes en el lugar. Solo podrá ingresar en casos extremos, como accidentes, desmayos, o que sea expresamente requerido. El museo ofrecerá las facilidades de comunicación telefónica con el apoderado, mientras se encargue el profesor o profesora a cargo, para el retiro del menor en caso de existir alguna eventualidad que, por la naturaleza del protocolo, no pueda realizar el museo.
- g.** En caso de accidente de cualquier persona dentro del museo, se procederá al (protocolo ad hoc) (desconozco si hay uno), velando por la información oportunas y medidas necesarias para asegurar la integridad de la persona afectada.
- h.** Cualquier conducta inapropiada que el personal observe debe ser notificada al área de coordinación y administración o Dirección de forma inmediata.
- i.** Queda prohibido cualquier discurso de odio que pueda realizar cualquier visitante a alguna de las trabajadoras o colaboradoras del museo. Entiéndase discurso de odio como “todas las formas de expresión que difundan, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo y cualquier otra forma de odio fundado en la intolerancia, incluida la intolerancia que se exprese en forma de negacionismo agresivo y etnocentrismo, la discriminación y hostilidad contra las minorías, los inmigrantes y las personas nacidas de la inmigración” ⁴. Frente a esta situación la trabajadora involucrada solicitará apoyo del área de Coordinación y Administración, para mediar, y en caso de que la conducta constituya delito, se procederá a hacer la denuncia correspondiente y, en caso de ser necesario, solicitar las medidas cautelares correspondientes.



⁴ <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/410491/13700>

Glosario

1.Orientación sexual

La orientación sexual es el tipo de atracción sexual que una persona siente según el sexo de la persona o personas por las que se siente atraída, así como los patrones de atracción que la caracterizan. Inicialmente el concepto de «orientación sexual» respondía a la pregunta sobre «quiénes» son las personas (de qué sexo y género) por las que una persona determinada se ve atraída (homosexual, bisexual, heterosexual, asexual, pansexual, orientaciones flexibles), pero más recientemente algunos especialistas han extendido el concepto de orientación sexual a otros factores de atracción, como las diferencias de edad, las prácticas BDSM, las modalidades queer, etc. Constituye uno de los tres elementos de la identidad sexual, junto a la identidad de género y el rol de género.

2.Identidad de género

Alude a la percepción personal que un individuo tiene sobre sí mismo en cuanto a su género. 2 La identidad de género puede coincidir con el sexo asignado a una persona o puede diferir de dicha clasificación.³ En la mayoría de los individuos, los diversos determinantes biológicos del sexo son congruentes y se ajustan a la identidad de género del individuo.⁴ La expresión de género suele reflejar la identidad de género de una persona, pero no siempre es así.

3.Rol de género

Alude al conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad. Este da forma a la expresión de género, que es la expresión pública de la identidad de género, y «se forma con el conjunto de normas, prescripciones y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento» para un sexo determinado.

4. Categoría sospechosa

Son aquellas características o rasgos personales que, como regla general, no deben utilizarse para establecer diferencias entre individuos, tales como la raza, el sexo y la religión, y que el ordenamiento jurídico ha señalado especialmente como indiciarios de discriminación arbitraria.

5. 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.

6. Acoso sexual

Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales. En la mayoría de contextos jurídicos modernos el acoso sexual es ilegal. Puede adoptar una variedad de formas. Incluye tanto la violencia física como las formas más sutiles de violencia como la coacción.

7. Maltrato laboral

es cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizado, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

8. Acoso laboral

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

9. Interseccionalidad

Es un enfoque que subraya que el sexo, el género, la etnia, la clase o la orientación sexual, como otras categorías, están interrelacionadas. La categoría interseccionalidad explica, por ejemplo, cómo el racismo y el sexismo interactúan creando múltiples niveles de injusticia social, es decir, una doble discriminación. La experiencia interseccional es mayor que la suma del racismo y del sexismo o de la misoginia y el clasismo. Es el estudio de las identidades sociales solapadas o intersecadas y sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación. La teoría sugiere y examina cómo varias categorías biológicas, sociales y culturales como el sexo, el género, la etnia, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la casta, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles.

5

Perspectiva de género en los registros del museo



El CCMMN reconoce la importancia de incorporar en sus registros una perspectiva de género, junto con la necesidad imperante de rescatar memorias subalternas de todos los pueblos, así como el estar en constante búsqueda de implementación de políticas que reconozcan las figuras de la mujer tanto en el Complejo Forestal y Maderero Panguipulli, como de las memorias de mujeres que hayan marcado hitos en la resistencia y en la comunidad, así como la implementación de registros del rol reproductivo, de cuidados, y de las autorías políticas de defensa del territorio, todas enmarcadas en un continuo de resistencias situadas e interseccionales. Del mismo modo, este museo reconoce la memoria como un acto vivo y constante que se ejerce desde la comunidad, en constante construcción y transformación supeditado a las necesidades de un territorio en concreto. Uno de los ejemplos en este sentido es el caso de Bernarda Vera Contardo, profesora rural de la Escuela de Puerto Fue, militante del MIR y del MCR, único caso documentado de una mujer Detenida Desaparecida en la Región de Los Ríos el 11 de octubre de 1973.

6

Bibliografía

1. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes “Guía del Lenguaje Inclusivo de Género” (2016). Edición digital disponible en

<http://www.cultura.gob.cl/wpcontent/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

2. Universidad Austral de Chile “Protocolo que aprueba política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria” (2015) https://www.uach.cl/uach/_file/politica-de-prevencion-y-sancion-del-acoso-violencia-y-discriminacion-en-la-comunidad-universitaria-577d7492f1360.pdf

3. Universidad de Chile “Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria” (2017) http://www.uchile.cl/documentos/protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-situacionesde-coso_130101_0_1605.pdf

4. Universidad de Santiago de Chile “Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género, y otras conductas de discriminación” (2017) Edición digital disponible en

http://rsu.usach.cl/sites/rsu/files/documentos/resolucion_-protocolo_acoso.pdf

5. Servicio de Salud Metropolitano Central “Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y sexual.” (2019), disponible en https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2020/02/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SMC.pdf.

5. Nastassja Mancilla Ivaca, “Agentes folkcomunicacionales y memoria colectiva: organizando el territorio desde la experiencia popular”, (2020)

Revista Internacional de Folkcomunicação, vol. 18, núm. 41, pp. 93-109, 2020, Universidade Estadual de Ponta Grossa

