



PROTOCOLO de la SOCIEDAD URUGUAYA DE ACTORES (en adelante el Sindicato) para CASOS de VIOLENCIA y ACOSO en el ÁMBITO LABORAL y EDUCATIVO de las ARTES ESCÉNICAS y en las PRODUCCIONES AUDIOVISUALES.

(Aprobado en Asamblea Extraordinaria el 4 de diciembre de 2021)

Preámbulo

La igualdad y no discriminación, el derecho a vivir libres de violencia, el derecho a la integridad física y psicológica, a la libertad y la dignidad, a condiciones de empleo justas y favorables, entre otros derechos, están garantizados en la Constitución de la República, en la Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos, en diversas normas nacionales, regionales e internacionales vinculantes, que el Derecho Uruguayo ha incorporado a su ordenamiento jurídico nacional.

Todos estos principios y derechos fundamentales se ven vulnerados cuando se presentan situaciones de discriminación, violencia, acoso moral y/o acoso sexual en el ámbito laboral o en la relación docente-estudiante, por cualquier razón, incluida la de género.

Artículo 1- Objeto

El presente protocolo constituye una herramienta para la prevención, atención y sanción de los comportamientos que puedan caracterizarse como discriminación, acoso y/o violencia, por cualquier razón, incluida la de género, en el ámbito laboral y educativo de las artes escénicas y en las producciones audiovisuales. También se trata de un instrumento de protección para las personas vulneradas en sus derechos por las situaciones antes mencionadas.

Artículo 2- Ámbito subjetivo de aplicación

El presente protocolo protege a las y los trabajadores y a todas las personas en el mundo del trabajo de las artes escénicas y las producciones audiovisuales, con inclusión de las y los trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes, aprendices, las y los trabajadores despedidos, trabajo voluntario, las personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

También aplica a la relación docente-estudiante en el ámbito de formación de las artes escénicas y de la industria audiovisual.

Artículo 3- Ámbito espacial de aplicación

El presente protocolo se aplicará en las situaciones de discriminación, violencia y/o acoso que se produzcan contra cualquier persona contemplada en el artículo 2°:

1. De los ámbitos de trabajo de cualquiera de las ramas de la actividad abarcadas por el Sindicato, es decir, todos los espacios que comprenden las salas teatrales, lugares de ensayo o cualquier otro lugar hacia el que se proyecte el ámbito laboral teatral, tales como reuniones, castings, pruebas de vestuario, notas de prensa, transportes, ámbitos comprendidos en las giras, etc.

2. Los espacios de trabajo de las producciones audiovisuales, tales como audiciones, castings, sets de grabación, estudios de grabación, locaciones diversas, oficinas de las productoras, transportes, etc.

Es decir, todas las situaciones que ocurran *durante el trabajo*, con *relación al trabajo* o como *resultado del mismo*.

3. El protocolo también aplicará en los espacios de formación tanto de las artes escénicas como del audiovisual (cursos, talleres, ámbitos de investigación, escuelas, etc.).

Artículo 4- Conductas alcanzadas

Las conductas alcanzadas serán aquellas, que por acción u omisión, configuren discriminación, violencia y/o acoso, por cualquier razón, entre ellas las de género, en el ámbito laboral y educativo, conforme a las definiciones contenidas en las normas legales vigentes.

Se incluyen, de forma no taxativa, todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 6° de la ley 19.580: física, psicológica, sexual, económica/ patrimonial y simbólica así; como el acoso sexual laboral regulado por la Ley 18.561.

Artículo 5- Definiciones

A efectos de este protocolo se consideran:

Violencia y acoso. Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, entre otros, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Violencia y acoso por razón de género. La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Acoso Sexual. Todo comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente-estudiante o que genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y/o moral, basada en cualquier motivo, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra.

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 las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra y que se dirige hacia las mujeres y/o disidencias.

No se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo garantizar igualdad real entre varones y 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, el lugar de origen o la residencia.

Acoso Laboral. Se considera hostigamiento psicológico o acoso laboral a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a una persona trabajadora, sea como amenaza o acción consumada y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

Artículo 6. Principios y garantías

En las actuaciones que se lleven a cabo en aplicación de este protocolo, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 5°, 7° y 8° de la Ley 19.580, se deberán tomar medidas que garanticen:

Confidencialidad. Se protegerá la intimidad de denunciantes, testigos y denunciados, con accesibilidad de la información únicamente a las personas involucradas.

Diligencia y celeridad. Se sustanciarán todas las denuncias con la mayor diligencia y celeridad desde el principio del procedimiento.

Prohibición de represalias. Quienes hayan sido denunciantes de discriminación, violencia y/o acoso o hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido ni de sanciones disciplinarias dentro de los primeros seis meses de realizada la denuncia. Asimismo se tendrá en cuenta la situación de las y los estudiantes que hayan sido denunciantes o testigos a fin de evitar que resulten perjudicados en la evaluación de la actividad desarrollada en el año lectivo.

Protección de la persona en situación de discriminación, violencia y/o acoso. Se deberá proteger la integridad psico-física de la persona denunciante y asegurar su contención desde la denuncia.

Artículo 7- Órgano competente

Será órgano competente para entender en las denuncias presentadas de acuerdo a este protocolo, la Comisión de Ética del Sindicato, actuando, en todos los casos y sin excepción, con la colaboración de tres integrantes con formación en género, que serán designados por el Consejo Directivo. Los cargos tendrán carácter honorario y se extenderán por un período de tres años.

Artículo 8- De la denuncia

1. Las personas comprendidas en el artículo 2° del presente protocolo, en situación de discriminación, violencia y/o acoso, podrán realizar la denuncia ante la Comisión de Ética de la Sociedad Uruguaya de Actores.
2. También podrán hacerlo aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito educativo, aunque no sean las personas directamente afectadas.

En este último caso, la denuncia deberá ser ratificada personalmente por la presunta víctima, quien en toda instancia, podrá concurrir con una persona de su confianza.

3. Cuando la denuncia involucre a una persona menor de edad deberán tenerse en cuenta las disposiciones del Código de la niñez y la adolescencia en lo que correspondiere, con especial atención a la redacción dada por la Ley 19.747 y el artículo 9° de la Ley 19.580. Se protegerá en todo caso, el interés superior del niño, niña o adolescente. Esta protección funciona como garantía así como norma de interpretación y de resolución de conflictos.

La denuncia podrá ser realizada por madres, padres, responsables, tutores, adultos referentes o quien hubiere presenciado o tomado conocimiento de la situación en cuestión.

Cada niña, niño y adolescente tiene derecho a que se respete la privacidad de su vida y esta protección debe ser tenida en cuenta en todo el proceso previsto en este Protocolo, sin perjuicio, además, de las acciones legales que pudieran corresponder, según el caso.

Artículo 9- De la consulta

Las personas comprendidas en el artículo 8° del presente protocolo, así como cualquier otra persona que tenga noticia o haya sido testigo de situaciones de discriminación, violencia y/o acoso, podrán presentar por cualquier vía, a la Comisión de Ética, *consulta* respecto al procedimiento contenido en el mismo.

La Comisión de Ética, en su conformación especial de género, deberá responder con celeridad y de la forma que considere más adecuada, a dicha consulta, velando por la protección y la contención de la persona consultante.

Artículo 10- Formalidades de la denuncia

La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita.

La denuncia debe contener: los datos identificatorios de la persona presuntamente en situación de discriminación, violencia y/o acoso, incluyendo identificación del domicilio y medio preferente para recibir notificaciones; la descripción sucinta de la situación padecida; las pruebas ofrecidas y, de ser posible, contacto de la persona denunciada y de los testigos.

El ofrecimiento de medios probatorios no es excluyente de la presentación de la denuncia.

La denuncia podrá presentarse en sobre cerrado y deberá contener la firma de la persona denunciante.

También podrá hacerse de forma virtual, a través del mail institucional dispuesto a estos efectos, siempre que se ofrezcan los datos aquí previstos y la firma correspondiente.

En caso de realizarse la denuncia en forma verbal, deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente solicitados.

En todos los casos se entregará constancia de recepción y se informará de los medios para su seguimiento.

Artículo 11- Atribuciones de la Comisión de Ética con formación especial en género en el marco del presente Protocolo

a. Recibir las denuncias de discriminación, violencia y/o acoso que se presenten en el ámbito de las artes escénicas, las producciones audiovisuales y espacios de formación, de acuerdo a lo previsto en los artículos 3° y 4° de este protocolo.

b. Recomendar al Consejo Directivo la **adopción de medidas cautelares** de protección a la persona denunciante, desde la denuncia y en cualquier etapa del procedimiento. Asimismo, **medidas de prevención** respecto a la persona denunciada.

c. Recibir la declaración de la persona denunciante y de la denunciada, así como de los testigos, y cualquier otra prueba que estime pertinente, evitando en todos los casos, sin excepciones, la confrontación.

d. Informar a la persona denunciante y a la persona denunciada sobre los espacios de referencia existentes para que puedan acceder al apoyo técnico especializado en la materia.

e. Notificar a la persona denunciante y a la persona denunciada las resoluciones que les conciernan.

f. Comunicar a la “Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social” las denuncias recibidas, siempre que la persona denunciante preste su consentimiento (de conformidad a los artículos 10° y 14° de la Ley 18.561).

g. Formular el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión, de acuerdo al espíritu y lineamientos generales de este Protocolo.

h. Elaborar el informe final y elevarlo al Consejo Directivo.

i. Adoptar sus informes con el voto conforme de la mitad más uno de sus integrantes, sin derecho de abstención, y en caso de discordia también deberá fundamentarse la posición asumida.

j. Realizar el **seguimiento** de la denuncia durante todo el procedimiento.

k. Llevar un **registro** de las denuncias planteadas con la inclusión de las medidas y las resoluciones adoptadas por el Consejo Directivo, así como el seguimiento realizado. El registro, al igual que todo el procedimiento, deberá ser manejado con las más estrictas reservas de confidencialidad.

Artículo 12. Procedimiento

Recibida la denuncia, la Comisión de Ética con su formación especial, procederá de la siguiente manera:

a) Informará al Consejo Directivo sobre la denuncia recibida y recomendará la adopción de medidas cautelares de protección para la persona denunciante, y medidas de prevención para la persona denunciada, siempre que sea posible.

En caso de aceptarse su pertinencia, se procederá a su implementación dentro de las 48 hs. siguientes, dando cuenta de lo actuado a la Comisión.

b) Dará traslado al denunciado para presentar sus descargos y el ofrecimiento de pruebas por escrito dentro del plazo de 10 días hábiles, a contar del día siguiente a la fecha de su notificación.

No se diligenciará la prueba inadmisibles, inconducente o impertinente.

c) Recabará la declaración de las partes denunciante y denunciada en forma separada, las que podrán concurrir con asistencia letrada.

d) Recabará la declaración de los testigos propuestos, que podrán concurrir asistidos por sus abogadas/os. El número máximo de testigos a presentar por cada parte será de cinco, pudiendo ser mayor si el caso así lo justificara, a criterio de la Comisión. Podrá aplicarse lo previsto en el art. 21° del Dec. Reg. 256/2017 y en el art. 8° de la ley 18.561 (testigo con reserva o ciego).

e) Concluida la investigación **se dará vista a las partes de lo actuado por el plazo de diez días hábiles.** Vencido el término sin que se hubiese presentado escrito de evacuación de la vista o habiéndose presentado sin ofrecimiento de prueba, la Comisión realizará el informe final.

Si dentro del término de la vista se ofreciere prueba la Comisión se pronunciará sobre la pertinencia de la misma. En caso de aceptación de la prueba se diligenciará la misma por un plazo prudencial no superior a los diez días hábiles.

f) Informe final. En el plazo de 60 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, la Comisión debe elaborar un informe motivado que pondrá fin al procedimiento previsto en este protocolo.

Dicho informe será elevado al Consejo Directivo y deberá contener:

- El **relato de la situación constitutiva** de violencia, discriminación, acoso laboral o acoso sexual denunciada.
- Fecha de comunicación al Consejo Directivo y medidas de protección y de prevención recomendadas.
 - Medidas de protección y de prevención adoptadas.
 - Las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión (diligenciamiento de prueba)
 - Las **Conclusiones** arribadas, en las que se podrán realizar las siguientes sugerencias de manera fundada:
 1. Archivar la denuncia.
 2. Ante elementos de convicción suficientes de la existencia de violencia, discriminación, acoso laboral o sexual, sugerir al Consejo Directivo la adopción de las medidas disciplinarias que correspondieren, de acuerdo a lo previsto en el artículo 9° del Estatuto del Sindicato.
 Asimismo, se informará con la debida reserva, a todas las instituciones con las que el denunciado tenga algún tipo de vinculación, con especial atención a las de carácter educativo.
 - 3. Sugerir el mantenimiento de las medidas de protección y prevención adoptadas.
 - 4. Informar sobre denuncias infundadas al Consejo Directivo.

Artículo 13- Acciones de prevención

La Sociedad Uruguaya de Actores se compromete especialmente a implementar un Plan de Acciones relativas a la prevención de la discriminación, violencia y acoso (laboral y sexual) en el ámbito de las artes escénicas y las producciones audiovisuales.

El Plan comprenderá, entre otras, las siguientes medidas:

1. Realizar *campañas de sensibilización* sobre el tema, que fomenten lugares de trabajo seguros y saludables, la inaceptabilidad de la violencia y el acoso, así como el compromiso de abordar el tratamiento de las causas subyacentes.
2. Promover la *formación* especialmente en el tema de acoso sexual y otras formas de violencia contra las personas basada en su género. Se pondrá especial énfasis en las personas afiliadas al Sindicato que desempeñan tareas de docencia.
3. *Difundir* este *Protocolo* entre las personas afiliadas.
Esta difusión se realizará mediante folleto, organización de talleres y mesas redondas sobre la temática de discriminación, violencia y acoso: su prevención, investigación, sanción y reparación.
4. Incorporar las *medidas de prevención* de todas las formas de discriminación, violencia y acoso, especialmente las basadas en género, como tema de la *negociación colectiva* en los ámbitos correspondientes.

Artículo 14- Interpretación e Integración

El presente Protocolo se interpretará e integrará, en todo aquello que no estuviera explícitamente contemplado, de acuerdo a la normativa nacional en la materia y a la internacional, especialmente el Convenio 190 y la Recomendación General 206 de la Organización Internacional del Trabajo.