

Protocolo de prevención, identificación y atención a la discriminación y violencia basada en género – IC Encontro de Artes

1. Declaración de principios

Yo, MARIO MACHADO NETO, residente en Salvador – BA – Brasil, con número de identificación 05331727999 (CPF), como representante del Proyecto beneficiario de IBERESCENA en la Convocatoria 2025/2026 “IC Encontro de Artes”, declaro velar por las personas participantes de este proyecto, así como por el público en las actividades derivadas del mismo, en respeto a los Derechos Humanos, incluyendo los derechos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+, y al principio de igualdad y no discriminación.

2. Objetivos del protocolo

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir las siguientes situaciones que podrían ocurrir en el ámbito del Proyecto:

- Prevenir acciones discriminatorias que vulneren el principio de igualdad de derechos y no discriminación.
- Prevenir obstáculos en el desarrollo personal y profesional de mujeres, personas LGBTQIAPN+, personas con discapacidad, comunidades quilombolas e indígenas.
- Prevenir acosos y/o abusos que puedan afectar el espacio seguro de trabajo y realización del festival.
- Prevenir injusticias relacionadas con diferencias salariales y/o exigencias laborales basadas en preceptos discriminatorios de género, raza, orientación sexual, edad u otras categorías identitarias.
- Prevenir la continuidad de desigualdades sistémicas y ciclos de discriminación presentes en nuestra sociedad.

3. Definición de conductas constitutivas de discriminación y violencia basadas en género

Se considerarán las siguientes definiciones en el ámbito de las actividades de nuestro Proyecto:

Violencia de género: la violencia de género o violencia basada en género (VBG) se refiere a actos perjudiciales dirigidos contra una persona o grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género y en el abuso de poder. El término se utiliza principalmente para resaltar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a mujeres adultas y jóvenes en riesgo de múltiples formas de violencia. Aunque ellas sufren desproporcionadamente violencia de género, los hombres y los jóvenes también pueden ser víctimas. En ocasiones, el término se aplica para describir la violencia dirigida a poblaciones LGBTQIAPN+, refiriéndose a la violencia relacionada con normas de masculinidad/feminidad o con normas de género.

Principio de igualdad de derechos y no discriminación: este principio es un pilar fundamental en el marco internacional de los Derechos Humanos, ya que consagra la igualdad de todas las personas en relación con su dignidad y derechos. Las discriminaciones directas se entienden como cualquier norma o acto que implique un trato perjudicial basado en el origen étnico, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, la situación de discapacidad, el nacimiento o cualquier otra condición social; mientras que las discriminaciones indirectas se refieren a tratos formalmente neutros o no discriminatorios que generan consecuencias desiguales y perjudiciales para las personas.

Acoso laboral por motivos de sexo o género: ocurre cuando las razones que sustentan el acoso están relacionadas con el sexo de la persona o con una identidad o expresión de género que “se sale de la norma” y, por lo tanto, cuestiona el sistema de dominación prevaleciente en el mundo laboral. El acoso se expresa como una forma de “castigo” contra personas que ponen en cuestión los mandatos de género. A diferencia del acoso sexual, el acoso por motivo de género no suele estar motivado por un interés de orden sexual. En realidad, este acoso surge frecuentemente de la hostilidad y tiene como objetivo hacer que la persona acosada se sienta excluida de su entorno.

Acoso sexual: según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual en el trabajo es un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para quien lo sufre”. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: indeseado y ofensivo. Este tipo de acoso puede darse tanto en relaciones jerárquicas (verticales) como entre personas del mismo nivel jerárquico (horizontales). Estadísticamente es mayoritario el acoso de hombres contra mujeres. Se define como cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada, con el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Abuso sexual: se refiere a la intrusión física, real o intencional, de naturaleza sexual, ya sea mediante fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas. El abuso sexual incluye esclavitud sexual, pornografía, abuso infantil y agresión sexual.

Tolerancia Cero: el principio de tolerancia cero implica que cualquier forma de acoso, discriminación o violencia en cualquier contexto es inaceptable y conlleva la adopción de medidas firmes e inmediatas. Como principio, presta especial atención a la prevención a través de la sensibilización, la educación y la promoción de relaciones basadas en la igualdad y el respeto. En este sentido, es un principio activo que no espera a que ocurran

situaciones de discriminación y/o violencia para generar una respuesta, sino que trabaja activamente para evitar que estas situaciones ocurran.

Espacio seguro: se refiere a un entorno físico o virtual en el cual las personas se sienten protegidas, respetadas y libres de discriminación, violencia, acoso o juicio, y en el que pueden participar plenamente y expresarse sin miedo a consecuencias negativas o amenazas a su bienestar.

Consentimiento: se refiere al principio fundamental de que todas las relaciones y actividades sexuales deben basarse en un acuerdo voluntario, informado y mutuo de todas las personas involucradas. El consentimiento es un componente fundamental de la igualdad de género y es esencial para prevenir la violencia sexual, el acoso sexual y otras formas de abuso sexual. ONU Mujeres y otras organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres promueven una definición clara y sólida de consentimiento para garantizar que todas las personas sean respetadas y tengan control sobre sus cuerpos y decisiones sexuales. El consentimiento debe ser voluntario, libre de vicios, sin presiones, coerciones o amenazas, y no debe considerarse implícito por la ausencia de resistencia física.

Igualdad salarial: se refiere a la práctica de pagar a las personas una remuneración justa y proporcional a su trabajo, independientemente de su género, raza, orientación sexual, edad u otras categorías identitarias. El objetivo es garantizar que todas las personas reciban una remuneración justa y equitativa por el desempeño de un trabajo similar o igual, independientemente de su identidad o características personales. Esta práctica debe estar acompañada por la promoción de mujeres y diversidades sexo-genéricas en posiciones de liderazgo y toma de decisiones vinculadas al proyecto en cuestión.

Conciliación de la vida profesional, familiar y personal con perspectiva de género: es un enfoque que promueve la idea de que las personas deben poder conciliar de manera equilibrada y exitosa sus compromisos profesionales con sus responsabilidades familiares y personales, sin que ninguno de estos aspectos se vea comprometido. La perspectiva de género aplicada a este enfoque implica considerar y abordar las desigualdades de género que puedan surgir en el contexto de la conciliación entre responsabilidades profesionales y familiares. Estos aspectos son esenciales para garantizar que las políticas y prácticas de conciliación sean equitativas entre la vida profesional y familiar y tengan en cuenta las diferentes necesidades y desafíos que mujeres y hombres enfrentan en ambas esferas. Por ejemplo, en muchas culturas las mujeres continúan teniendo una carga desproporcionada en el cuidado de hijas/os y otras responsabilidades familiares, lo que termina afectando el desarrollo de sus trayectorias profesionales. La perspectiva de género reconoce esta brecha y busca eliminarla, promoviendo, por ejemplo, la consideración de posibles lagunas en los

currículos laborales o educativos, el establecimiento de protocolos de flexibilidad horaria, entre otras medidas.

Desarrollo de proyectos con perspectiva de género: desarrollar un proyecto artístico y/o cultural con perspectiva de género significa tener en cuenta las diferencias y analizar los impactos, roles y desafíos de género en todas las fases del proyecto, desde su concepción hasta su ejecución y evaluación. Esto implica reflexionar sobre determinadas prácticas naturalizadas e incorporar como pilares en el desarrollo del proyecto el respeto y reconocimiento de mujeres, jóvenes y diversas identidades de género y orientaciones sexuales; la participación igualitaria en todo el proceso creativo y cultural; la igualdad salarial; la conciliación con la vida familiar; el reconocimiento de los trabajos de cuidado y de la maternidad; y la prevención y erradicación de todos los tipos de violencia en los diferentes espacios donde ocurren, entre otros aspectos.

Acciones afirmativas/positivas: acciones destinadas a corregir desigualdades históricas aún presentes, promover la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo para grupos que han sido históricamente marginados o discriminados. Estas acciones son de carácter temporal y buscan equilibrar las distintas situaciones iniciales enfrentadas por personas LGBTQIAPN+, mujeres adultas y jóvenes. Actualmente se entienden como un mecanismo de cambio social fundamental para enfrentar desigualdades sistémicas y romper ciclos de discriminación.

4. Estrategias de prevención

A partir de las definiciones establecidas en la sección anterior, en el ámbito de las actividades de nuestro proyecto, se determinan las siguientes acciones de prevención:

- Incentivar iniciativas de capacitación y sensibilización sobre violencia de género dirigidas tanto a integrantes del proyecto, del grupo y/o de la organización, como a los grupos participantes del festival, proveedores y equipos de los espacios de realización.
- Elaborar protocolos y/o procedimientos internos de actuación frente a situaciones de violencia de género, que sean ampliamente difundidos y conocidos tanto por integrantes del proyecto, grupo y/o organización como por sus destinatarias/os. Para ello, deberán desarrollar estrategias de comunicación claras, visibles y compartibles.
- Crear o articularse con espacios de acompañamiento para situaciones de violencia de género.
- Revisar de manera continua las prácticas internas de trabajo y la distribución de tareas y espacios, con el fin de construir mayor igualdad y acceso democrático a los espacios públicos y a la toma de decisiones.
- Revisar y evaluar continuamente contenidos y acciones con perspectiva de género y diversidad desde un enfoque interseccional en todas las dimensiones del proyecto.

- Considerar como fundamental la perspectiva de género y diversidad en toda la comunicación del proyecto, tanto externa como interna.

5. Responsabilidades del grupo, comisión o comité

Establecemos que, dentro del equipo de gestión del IC Encontro de Artes, la responsable del seguimiento de todos los asuntos contenidos en el presente Protocolo será LARISSA LACERDA DA SILVA ARAÚJO (curadora), residente en Salvador – BA – Brasil, con número de identificación 012.477.955-78 (CPF).

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncias

En caso de que sea necesario, en cumplimiento de la legislación brasileña, cualquier persona que desee presentar una denuncia deberá dirigirse a LARISSA LACERDA y podrán adoptarse los siguientes procedimientos:

- Registrar lo ocurrido para que se definan las acciones a tomar.
- En caso de denuncia, contactar el servicio de atención 180 (Central de Atención a la Mujer), que funciona las 24 horas del día, es gratuito y también atiende por WhatsApp en el número (61) 9610-0180.
- En caso de emergencia, contactar el servicio 190, emergencia de la Policía Militar en Brasil, que funciona las 24 horas del día y es gratuito.

Los casos reportados serán acompañados por el equipo del festival y registrados para la implementación de nuevas acciones de prevención y mitigación.

7. Firma del presente acuerdo

En fecha 20 de febrero de 2026, se firma el presente acuerdo

MARIO MACHADO NETO
CPF 05331727999 / RG 84336459

Firma:

