

POLÍTICA CORPORATIVA / SECTORIAL

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Los gremios y sindicatos del audiovisual se reúnen con el objetivo de **generar un protocolo de acción y prevención para evitar todo tipo de abuso**, comprometiéndose a proporcionar igualdad de oportunidades de empleo y un ambiente de trabajo libre de discriminación arbitraria, incluyendo el acoso sexual, laboral y la discriminación según etnia, religión, credo, nacionalidad, ascendencia, condición médica, mental y/o discapacidad física, estrato socioeconómico, estado civil, sexo, género, edad u orientación sexual.

En virtud de lo anterior, los abajo firmantes adscribimos al presente protocolo de conducta el cual se aplicará en cualquier fase de una producción en el marco del trabajo audiovisual, el que busca la prevención de conductas impropias que puedan causar daño o distorsionar el correcto desempeño laboral de nuestros y nuestras trabajadores y trabajadoras.

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE TRABAJO:

Los Gremios y Sindicatos adscritos a este acuerdo prohíben discriminación arbitraria o abusos de cualquier tipo en todas las áreas, incluyendo reclutamiento, contratación, capacitación, promoción, o acceso a beneficios, asesoría y/o compensación, bajo cualquier tipo de relación laboral (con subordinación y dependencia o subcontratados, que preste servicios a la producción). Del mismo modo, se comprometen a acomodar a personas calificadas con discapacidad mental y/o discapacidades físicas, cuyas necesidades sean conocidas por las Productoras.

Ningún(a) empleador(a) de una Productora debe realizar una práctica abusiva, discriminatoria o tomar medidas de represalia de cualquier tipo contra un(a) empleado(a) porque el(la) empleado(a) presentó una denuncia de buena fe relativa a acoso o discriminación prohibida por esta política. Cualquier violación de esta política se tratará como falta y dará lugar a sanciones disciplinarias, lo que puede tener como consecuencia el término de la relación laboral (pérdida del empleo).

Todos(as) los(as) empleados(as), ya sean supervisores(as) o no supervisores(as), y también quienes mantengan una relación comercial con los(as) empleados(as) de una Productora, o están visitando las instalaciones de una Productora, deben cumplir con este protocolo.

DEFINICIÓN:

Para efectos del presente protocolo se entenderá abuso laboral, abuso sexual y discriminación en los términos del artículo segundo del Código Laboral. Por tanto:

Primero.- Se entenderá por acoso laboral o maltrato laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados ejercida por el empleador o por otro trabajador en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Segundo.- Se entenderá por acoso sexual las conductas o requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Tercero.- Finalmente, se entenderá como actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, tal como indica el Código Laboral, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

CONDUCTAS PROHIBIDAS:

El protocolo busca prevenir conductas discriminatorias no aceptadas ni acorde con un ambiente laboral profesional y seguro. Los empleados deben conocer y evitar aquellas conductas que otros puedan interpretar como no deseadas. Este protocolo prohíbe, especialmente, todas las conductas (verbales o físicas) de naturaleza sexual, cuando:

- (1) someterse a dicha conducta es (explícita o implícitamente) un término o condición de un empleo,
- (2) someterse o rechazar dicha conducta por parte de un individuo tiene incidencia sobre decisiones de empleo que afectan a dichas personas, o
- (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir (de forma no razonable) con el desempeño laboral de un individuo, o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

También prohíbe conductas de abuso, maltrato o discriminación cuando:

- (1) Se abuse de una posición de poder en la relación laboral
- (2) dicha conducta tiene el propósito de interferir en el desempeño laboral de un individuo o le crea un ambiente de trabajo hostil e intimidante.

Ejemplos de conductas no deseadas y/o prohibidas:

- Ofrecer beneficios de empleo, tales como asignaciones favorables, calificaciones, promociones o similares, a cambio de favores sexuales.
- Tomar (o amenazar con tomar) represalias después de una respuesta negativa a insinuaciones sexuales u otra conducta discriminatoria.
- Hacer insinuaciones sexuales, proposiciones, coqueteos o solicitudes no deseadas reiteradas, o esfuerzos para establecer una relación de contacto sexual.
- Usar un lenguaje verbal abusivo basado en el sexo, género, u otra característica discriminatoria, como por ejemplo usar palabras sexualmente degradantes o vulgares para describir a cualquier persona, o emitir declaraciones, comentarios, insultos, burlas, chistes, lenguaje o burlas relacionados con el género o discriminatorios.
- Hacer preguntas sobre la conducta sexual o la orientación sexual, o divulgar o difundir rumores sobre dicha información sobre uno mismo o sobre los demás.
- Hacer comentarios verbales sobre el cuerpo, capacidad sexual, orientación sexual, o deficiencias sexuales de una persona.
- Silbar, tocar, pellizcar, acariciar, agredir, obstaculizar o bloquear los movimientos de otras personas, o coaccionar actos sexuales, o participar en dicha conducta física en el contexto de otra conducta basada en la discriminación;
- Gesticular, o realizar comentarios o gestos sexuales, insultantes, obscenos o discriminatorios.
- Mostrar en el lugar de trabajo objetos, imágenes, carteles o dibujos animados sexualmente sugerentes, basados en el género o discriminatorios, salvo que éstos se justifiquen en virtud del trabajo creativo o de producción que estén realizando.
- Enviar correos electrónicos, mensajes de texto, cartas, regalos, notas o invitaciones sexualmente sugestivas u obscenas, y tomar represalias contra un(a) empleado(a) por negarse a participar en dicho comportamiento, o por quejarse de dicho comportamiento.

CONDUCTAS SUGERIDAS:

Se propone, del mismo modo, adoptar conductas que protejan a los empleados de un ambiente de trabajo hostil. Se sugiere, por ejemplo:

- Los casting o audiciones se deben realizar dentro de los horarios de una jornada laboral y en el lugar de trabajo u oficina de la productora.
- En caso de contar con niños, niñas y adolescentes en una producción, se debe tener camarines exclusivos para ellos y ellas, y contar con la presencia de un adulto responsable de su confianza, procurando su comodidad y seguridad.
- En caso de rodajes en terreno que requieran pernoctar en un lugar distinto al de residencia, se atenderá los requerimientos especiales de quienes puedan necesitarlo, asegurando un ambiente de trabajo seguro para todos.

INFORMES OPORTUNOS:

Un objetivo importante de este protocolo es prevenir que se desarrolle un entorno de trabajo que sea intimidante, hostil u ofensivo, y promover el uso de canales formales para la denuncia. Por lo tanto, es esencial y necesario que el(la) empleado(a) informe inmediatamente la conducta que infrinja esta política en los términos del presente protocolo.

COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO:

El presente protocolo debe estar a disposición de todos los trabajadores y empleadores de una producción audiovisual, y en consecuencia, nadie se puede excusar de contravenirlo por falta de conocimiento. El responsable de la difusión de la política de buenas prácticas al equipo de trabajo es el representante del empleador dentro de la productora o proyecto audiovisual, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Dicha política será remitida vía correo-e o mensajería a todos quienes mantengan alguna relación laboral o de servicio con la productora, cualquiera sea la relación contractual, y se entregará a los trabajadores al momento de integrarse a esta o al momento de participar en un proyecto con ella de cualquier naturaleza.

Así mismo, los Sindicatos y Gremios deberán comunicar entre sus socios el presente protocolo.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

La finalidad de este protocolo es entregar orientaciones y especificaciones propias del proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como Acoso Sexual. En caso de sufrir abuso laboral o maltrato, puede igualmente orientar su proceso de denuncia con los lineamientos generales de este protocolo.

PRIMERA ACCIÓN DEL DENUNCIANTE:

Cualquier empleado(a) que crea que ha sido víctima de una conducta que contravenga este protocolo por parte de otro(a) empleado(a), supervisor(a), agente, contacto comercial o visitante de una Productora:

1. Es alentado(a) a informar inmediatamente a la otra persona cuando su comportamiento sea considerado inapropiado y no bienvenido, y a solicitar que la conducta se detenga. Las personas que reciban esta solicitud deben cumplirla en forma inmediata y amable.
2. Debe informar los hechos del incidente y los nombres de las personas involucradas a su supervisor(a) inmediato(a), a el(la) productor(a) o a quien corresponda dentro de la estructura de la producción donde se está desempeñando, en un escrito con una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiera, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos.

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

Cada empresa productora debe definir a una persona responsable de recibir la denuncia y coordinar el proceso de investigación que se indica más adelante, el que idealmente debe ser la máxima autoridad dentro de la productora o el equipo de trabajo. La máxima autoridad dentro de la productora será también la encargada de conocer el resultado de la investigación, determinar sanciones y remitir los resultados a la Inspección del Trabajo que corresponda.

En el caso de que sea un supervisor u otro empleado quien recibió la denuncia, debe informar inmediatamente al encargado de recibir denuncias, independientemente de si las partes interesadas estén o no subordinadas al supervisor. Si el(la) empleado(a) experimenta discriminación, acoso laboral o sexual por parte de esta máxima autoridad o quien debe recibir la denuncia, se recomienda al(la) empleado(a) que informe la conducta a otra persona en la administración o realizar la denuncia directamente en la Inspección del Trabajo que corresponda.

PROCESO DE DENUNCIA ANTE LA ASOCIACIÓN GREMIAL O SINDICATO:

Cuando el empleado que informó sobre una conducta que contraviene este protocolo no tuvo recepción suficiente dentro de la productora, podrá recurrir a cualquier miembro de la directiva de la Asociación o Sindicato de la cual esta productora es parte, o al sindicato al cual pertenece.

El gremio o sindicato se compromete a acompañar las gestiones necesarias para que su denuncia sea acogida dentro de la productora, así como acompañar a la víctima en la denuncia directamente a la Dirección del Trabajo. En la instancia de mediación ante los gremios o sindicatos, no será necesario entregar detalles ni de la conducta ni de la identidad de ningún involucrado si el o la denunciante no lo quiere.

El canal para llegar a la Asociación será a través de correo electrónico, teléfono, o cualquiera que el empleado estime conveniente y el tema será tratado con absoluta confidencialidad.

Los gremios y sindicatos buscarán tener ayuda profesional para el asesoramiento de sus socios a través de convenios con alguna entidad jurídica/institución/organismo.

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

Una vez recibida la denuncia por parte del encargado de coordinar el proceso de investigación, se orientará al denunciante sobre cuáles son las conductas que se describen como Acoso Sexual, Acoso Laboral o discriminación, y se le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.

Posterior a esto, se le comunicará al acusado de la existencia de una denuncia y de las conductas que se le acusan. Si la persona reconoce los hechos, el supervisor debe comunicarlo a las autoridades con facultad de tomar sanciones dentro de la productora. En el caso de tratarse de una conducta reiterada o que, a juicio del denunciante, supervisor o de la máxima autoridad de la productora sean de gravedad suficiente, se deberá redirigir inmediatamente la denuncia a la Dirección del Trabajo para que se inicie una investigación en los términos que se detallan más adelante, con el fin que este organismo defina las medidas correctivas o sancionatorias apropiadas.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN:

Cuando la denuncia es de carácter sexual, la productora debe llevar adelante una investigación en los términos del título IV del libro II del Código del Trabajo. Esto es (artículo 211 bis en adelante). Este mismo procedimiento se puede aplicar en caso de conductas discriminatorias, hostigamiento o abuso:

1. La persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito al empleador. El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Dirección del Trabajo respectiva.
2. De preferirse, el denunciante podrá realizar el reclamo ante la Dirección de Trabajo directamente, informando al empleador de esto.
3. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Dirección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.
4. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.
5. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Dirección del Trabajo respectiva.
6. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.
7. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Será la misma Dirección del Trabajo la que sugerirá medidas y sanciones, las que puede incluir el despido sin derecho a indemnización, por aplicación del artículo 160 N° 1 letra b del Código del Trabajo en el caso de Acoso Sexual, y por aplicación de la letra f del mismo artículo en caso de Acoso Laboral.

AUTODESPIDO Y CONSECUENCIAS DE UNA FALSA DENUNCIA:

Si el denunciado es el empleador o autoridad mayor de la productora, el trabajador o la trabajadora puede poner fin a su contrato y solicitar el pago de indemnizaciones al Tribunal Laboral competente (artículo 171 Código del Trabajo). Se podrá realizar la misma acción en caso que la productora no haya realizado el procedimiento que corresponde ante una denuncia.

En conformidad con el inciso sexto del artículo 171 del Código Laboral, si el trabajador denuncia acoso laboral o sexual (en los términos del artículo 160 N°1) para poner fin a su relación laboral falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN DENTRO DE LA PRODUCTORA:

Si la autoridad de la productora decide realizar la investigación dentro de ésta se sugiere el siguiente procedimiento:

1. La autoridad designará a un trabajador distinto del denunciante y denunciado para realizar una investigación dentro de los 15 días corridos siguientes, con el fin de recabar información a través de entrevistas u otros mecanismos idóneos. La persona a cargo de la investigación debe ser lo más imparcial posible, pudiendo ser el mismo encargado de coordinar y darle curso a la denuncia, siempre y cuando no se trate de la autoridad sancionatoria, procurando que tenga un cargo jerárquico igual o superior al acusado, para prevenir que su situación laboral no influya en los resultados. En caso que el acusado sea la autoridad superior, la denuncia se remitirá directamente a la Inspección del Trabajo correspondiente.
2. La investigación deberá realizarse con completa confidencialidad. Para cumplir con sus objetivos, la productora debe ofrecer a quien la realice todos los recursos que tenga a su disposición, incluyendo el destinar horas laborales necesarias para su correcto cumplimiento. En el caso de una situación de acoso, discriminación o abuso, siempre que sea considerado pertinente, se suspenderá la participación de la persona en cuestión mientras dure el proceso de investigación. Además del tiempo que dictamine la condena si la hubiese.
3. Una vez finalizada la investigación se deberá entregar un informe, el que a su vez será entregado a la autoridad para tomar medidas correctivas. Este último, deberá ponerlo en conocimiento de las partes.

El informe debe contener:

- Nombre y cargos del denunciante y el acusado.
 - Descripción detallada de la conducta que se denuncia.
 - Testimonio del acusado.
 - Testimonios de testigos.
 - Detalle de todos los medios de prueba que existan, e indicar si fueron presentados por el denunciante, por el acusado, o por él mismo (correos electrónicos, imágenes de cámaras de seguridad, etc.)
 - Cualquier información que pueda dar testimonio de la concurrencia o no de la conducta.
4. Respecto de los testimonios, deben ser presentados por escrito y tener la firma del testigo. Cuando se trate de un testigo que no quiere dar su identidad, deben estar firmados por la persona que lleva adelante la investigación y será él el responsable de dar fe que se trata de un testimonio verídico.

Las partes tendrán 5 días corridos para hacer observaciones al informe, las cuales deben hacerse por escrito y con todos los medios de prueba existentes.

Corresponderá a la autoridad superior de la productora poner a disposición de la Dirección del Trabajo la investigación, en menos de 30 días corridos después de ingresada la denuncia.

Independiente de la sugerencia de la Dirección del Trabajo, para tomar sanciones la autoridad debe llegar a la convicción que la conducta existió y se trata de aquellas prohibidas por este protocolo. En caso de no llegar a esta convicción, no podrá tomar una medida administrativa en contra del denunciado. En caso de tener la convicción, se tomarán medidas disciplinarias apropiadas contra la persona que haya violado la política, y se tomarán otras medidas según corresponda para solucionar los problemas causados por la conducta.

Las posibles medidas disciplinarias propuestas en este protocolo, que deben ser ratificada por cada empresa productora, son:

5. Amonestación verbal. Se le entregará una copia de este protocolo con el compromiso de respetarlo.
6. Amonestación escrita y anotación dentro de hoja de vida o similares que se lleven dentro de la productora.
7. Separación o aislamiento de la persona dentro del lugar de trabajo (si es posible).
8. Suspensión sin derecho a sueldo hasta la resolución de la investigación.
9. En el evento de que sea comprobado el acoso laboral o sexual, se pondrá término al contrato laboral en virtud de lo dispuesto en el artículo 160, N°1, letras b y f, sin derecho a indemnización.

RODAJES EN TERRENO:

Para estos casos en específico, que el proyecto sea de plazo definido inclusive menores de los plazos estimados como máximos para la investigación (30 días corridos), ante una denuncia de gravedad que requiera tomar medidas inmediatas, el empleador o un responsable designado por él, podrá igualmente tomarlas y realizar la investigación, con el fin de no afectar las condiciones del rodaje.

CONFIDENCIALIDAD:

La confidencialidad se mantendrá en la medida que el(la) Productor(a) considere apropiado para cumplir con los propósitos de investigar, responder a denuncias y reclamos, y lograr los otros objetivos de esta política.

INFORMACIÓN ADICIONAL:

Esta política tiene la intención de complementar la información disponible por la legislación vigente del país en temas relativos a estas acciones y delitos.