



POLÍTICA CORPORATIVA / SECTORIAL

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

ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE CINE Y TELEVISIÓN, APCT

Las y los miembros de la Asociación de Productores de Cine y Televisión se reúnen con el objetivo de **generar un protocolo de prevención y acción para evitar conductas de acoso y abuso**, comprometiéndose a proporcionar igualdad de oportunidades de empleo y un ambiente de trabajo seguro libre de discriminación arbitraria, de acoso sexual y laboral, discriminación según etnia, religión, credo, nacionalidad, ascendencia, condición médica, mental y/o discapacidad física, estrato socioeconómico, estado civil, sexo, género, edad u orientación sexual.

El objetivo de esta política es procurar el desarrollo de la actividad audiovisual de manera eficiente y segura.

Cuenta con dos partes. La primera con una manifestación de compromiso con las buenas prácticas laborales en espacios de trabajo y definiciones legales y sectoriales. La segunda con procedimientos que debe seguir el empleador en caso de existir una denuncia, y orientaciones sobre cómo resolver conflictos dentro de la productora en una mediación.

La intención final de contar con este instrumento es aportar a la consolidación del sector, a la seguridad de los trabajadores y a la profesionalización de la industria en general.

En virtud de lo anterior, la APCT y todos 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 las y los trabajadores, así como también orientar el proceder que debe seguir la empresa ante una denuncia formal de acuerdo a la ley laboral vigente.

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

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, que preste servicios a la producción o subcontratados por estos servicios). Del mismo modo, se comprometen en habilitar sus dependencias y lugares de trabajo a las necesidades de sus trabajadores con discapacidad mental y/o física, sin perjuicio de las obligaciones establecidas en la Ley 21.015 de inclusión laboral y demás leyes afines.

Ningún empleador o empleadora de una Productora puede realizar una práctica abusiva, discriminatoria o tomar medidas de represalia de cualquier tipo contra quien presente una denuncia 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), si corresponde.

Todas y todos los trabajadores, ya sean supervisores, quienes mantengan una relación comercial con la Productora, o están visitando las instalaciones de una Productora, deben cumplir con este protocolo.

DEFINICIONES LEGALES:

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

Acoso laboral o maltrato laboral es 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.

Acoso sexual son 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.

Actos de discriminación son 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 capacidades diferentes u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Es importante destacar que, tal como indica el Código del Trabajo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Esto quiere decir que la conducta discriminatoria debe ser objetiva y demostrable. No existe discriminación cuando existen calificaciones objetivas que priorizan la elección de otro trabajador o trabajadora y la denuncia se basa únicamente en la impresión subjetiva de quien siente haber sido discriminado.

DEFINICIONES SECTORIALES:

Para efectos de este protocolo, se definirán las siguientes conductas como:

Conducta sexual no deseada: Toda conducta o insinuación sexual a otra persona que no sea deseada, aunque no perjudique necesariamente su situación laboral. Si se realiza de manera reiterada, será sancionada por este protocolo tras llevarse adelante los procedimientos establecidos más adelante.

Comentarios molestos: Si bien este protocolo respeta la intimidad de las y los trabajadores, empleadores y, por tanto, su derecho a expresarse en espacios íntimos y de confianza; se espera que en el espacio laboral se resguarde un ambiente de profesionalismo libre de comentarios humorísticos o de cualquier tipo que pudieran ser molestos, ofender o alterar al equipo, independientemente de si sea o no la intención de quien los manifiesta. Ejemplos de comentarios molestos son aquellos que menoscaben las características físicas, orientación sexual, exposición de vida privada, predisposición al trabajo o cualquier otro que exponga innecesariamente a una persona frente a otros.

Respeto en el espacio de trabajo: Se espera que exista entre todos y todas quienes son parte de una producción, una actitud de respeto, y se promueva una predisposición positiva y colaborativa frente a otros. Esto invita a que, ante una conducta o comentario que cause molestia por parte de un miembro del equipo (y en particular cuando pueda ser dicho sin mala intención), quien se sienta incomodado lo manifieste de manera directa, clara y respetuosa con el objetivo que quien lo expresó entienda la molestia. Del mismo modo, se espera que quien sea invitado a abstenerse de comentarios que pudieran ser molestos, lo haga con una buena actitud.

CONDUCTAS PROHIBIDAS:

El protocolo busca evitar conductas discriminatorias o de abuso de cualquier tipo no aceptadas ni acorde con un ambiente laboral profesional y seguro. Las y los trabajadores deben evitar aquellas conductas que otros puedan interpretar como no deseadas. Todas las conductas o acciones constitutivas de delito deben ser denunciadas al ministerio público, PDI o quien corresponda.

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 para obtener o continuar en un empleo,
- (2) someterse o rechazar dicha conducta por parte una persona tiene incidencia sobre decisiones de empleo que afectan a dichas personas, o
- (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera negativa con el desempeño laboral de una persona, 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) Aunque no se abuse de una posición de poder, dicha conducta tiene el propósito de afectar negativamente en el desempeño laboral de una persona o le crea un ambiente de trabajo hostil e intimidante.

Ejemplos de conductas sexuales 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.
- 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 orientación sexual. 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, o tomar represalias contra un trabajador o trabajadora por quejarse de dicho comportamiento.
- Silbar, tocar, 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 a otros trabajadores.
- 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 trabajador o trabajadora por negarse a participar en dicho comportamiento, o por quejarse de dicho comportamiento.

Ejemplos de conductas de abuso laboral o maltrato:

- Malos tratos por teléfono. Por ejemplo, gritos, insultos, menoscabo de la persona, entre otros.
- Malos tratos en persona como gritos e insultos, ya sea a una persona en particular o a un equipo.
- Amenazas de manera reiterada.
- Divulgar rumores que dañan la reputación o imagen de un trabajador o trabajadora.
- Ignorar a un trabajador frente a otros, simulando su no presencia para hacerlo sentir excluido.
- Ignorar éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas para invisibilizar el trabajo de alguien.

- Ridiculizar o criticar continuamente el trabajo, ideas o propuestas de alguien frente a otros.
- Insistencia reiterada de ubicar a trabajador o trabajadora en horario fuera del acordado como laboral, o solicitar continuamente tareas que no le permitan disponer de su tiempo de descanso.
- Cualquier conducta que busca obstaculizar el correcto desempeño laboral de un trabajador o trabajadora. Por ejemplo, asignar tareas imposibles de cumplir, no entregar información relevante para el correcto desempeño laboral, modificar condiciones o funciones en el trabajo sin informarle, impedir iniciativas personales, etc.

Se debe distinguir una conducta de maltrato o abuso laboral con aquellas que derivan normalmente de situaciones tensas en espacios de trabajo, pero que no constituyen necesariamente agresión u hostigamiento reiterado. Por ejemplo: conflictos menores que no tienen consecuencias ni nuevos episodios en el tiempo, críticas aisladas al desempeño laboral debidamente justificadas, recriminación por situaciones como ausencia en el trabajo, falta de puntualidad u otro error reiterado, entre otras.

CONDUCTAS SUGERIDAS:

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

- Resguardar y promover un clima de respeto y tolerancia entre quienes comparten espacios de trabajo y labores profesionales.
- Cuidar que los espacios físicos de trabajo sean gratos, limpios y bien organizados, permitiendo a las y los trabajadores desarrollar su actividad de manera cómoda. Esto sin perjuicio de las complejidades que pueden darse en rodajes en terreno derivadas de condiciones climáticas, geográficas u otras imposibles de prever o cambiar.
- Los *casting* o audiciones se deben realizar durante la jornada laboral, dentro de la productora u otro lugar que sea igualmente idóneo para llevar adelante esta actividad.
- Para los casos de casting, quienes concurren a ellos deben saber con anterioridad cuáles serán las condiciones: quienes estarán presentes, qué vestuario se requiere, qué acciones deben realizar, etc.
- Respeto del vestuario utilizado en el casting, estos deben tener relación con el tipo de producción.
- Las y los trabajadores antes de aceptar trabajar en un rodaje, deben tener información suficiente y veraz sobre horarios, remuneración, localidades donde se va a grabar, traslados y otras que les permita conocer cuáles serán sus condiciones laborales.
- En caso que la producción deba contar con niños, niñas y adolescentes, se debe contar con camarines habilitados para ellos y ellas, contar con la presencia de un adulto responsable de su confianza, y procurar su comodidad y seguridad. En concordancia con la legislación vigente, los menores no deben ejercer labores en horario escolar, sus jornadas deben ser reducidas y los padres deben estar informados de los contenidos de la historia en la que participa.
- En caso de rodajes en terreno que requieran pernoctar en un lugar distinto al de residencia, se solicita atender los requerimientos particulares de quienes puedan necesitarlos, los cuales deben ser informados al equipo de producción con anterioridad, de manera de asegurar un ambiente de trabajo cómodo para todos y todas, siempre dentro de la posibilidad presupuestaria de la producción.

INFORMES OPORTUNOS:

Un objetivo importante de este protocolo es evitar que el espacio de trabajo sea un entorno intimidante, hostil u ofensivo, y también promover los canales formales de denuncia. Por lo tanto, es esencial y necesario que quien se vea afectado informe inmediatamente a quien corresponda toda conducta que infrinja esta política en los términos del presente protocolo.

COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO:

El presente protocolo debe estar a disposición de todas las y 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 del protocolo de buenas prácticas al equipo de trabajo es la autoridad mayor dentro de la productora o proyecto audiovisual. Dicha política será enviada a todas y todos quienes mantengan alguna relación laboral o de servicio con la productora, cualquiera sea la relación contractual, y se entregará a las y los trabajadores al momento de integrarse a esta o al momento de participar en un proyecto con ella de cualquier naturaleza. Se sugiere que si es enviado por correo electrónico, se solicite confirmar su recepción.

Así mismo, los sindicatos y gremios deberán comunicar entre sus socios la existencia del presente protocolo.

PROCESOS ANTE DENUNCIAS

La finalidad de este capítulo es entregar orientaciones sobre qué procedimientos adoptar en caso de una denuncia por acoso sexual o maltrato laboral dentro de la empresa. Los procedimientos de denuncia e investigación se detallan más adelante, pero en términos generales es el siguiente:

Paso 1: Denuncia. Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un trabajador o trabajadora y que puede corresponder a una situación de maltrato, discriminación, acoso laboral o sexual.

Paso 3: Llamado a mediación. Siempre que las partes acepten, se llama a mediación con el fin de llegar a un acuerdo reparatorio.

Paso 2: Investigación. El investigador debe solicitar la versión del acusado y posibles testigos, siempre de manera confidencial. Si la denuncia se realizó en la dirección del trabajo, ellos seguirán el proceso de investigación. Si no, puede hacerse dentro de la productora.

Paso 4: Sanción. La investigación determina la culpabilidad y posibles sanciones a aplicar.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Cada empresa productora debe definir a una persona responsable de recibir denuncias y coordinar el proceso de investigación o mediación, lo cual debe ser informado a todas y todos los trabajadores. Esta persona puede ser la máxima autoridad. Si alguien experimenta discriminación, acoso laboral o sexual por parte del responsable de recibir las denuncias, se recomienda que el afectado informe la conducta a la máxima autoridad o a otra persona en la administración de su confianza. También puede establecerse un canal específico para estos fines como, por ejemplo, un correo electrónico.

Quien reciba la denuncia será responsable de tomar los resguardos suficientes para proteger la identidad tanto del acusado o acusada como del denunciante, y llevar todo el proceso con la confidencialidad necesaria.

Para todos los casos, es importante establecer que las denuncias deben hacerse por escrito, identificando los nombres de las personas involucradas y con una relación clara y precisa de los hechos que la motivaron, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, 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 hechos.

Procedimiento en caso de denuncia por acoso o abuso sexual:

Cuando la denuncia es de carácter sexual, se debe llevar adelante una investigación en los términos del título IV del libro II del Código del Trabajo, artículo 211 bis en adelante. Esto es:

1. La persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito al empleador o directamente a la Dirección del Trabajo respectiva, informando al empleador de esta situación. Si la denuncia se realiza al empleador, este 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 para que ellos realicen la investigación.
2. 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.
3. Si el empleador no dirige la denuncia a la dirección del trabajo, se deberá llevar adelante dentro de la empresa la investigación, la que deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos (se describe mecanismo más adelante en PROCESO DE INVESTIGACIÓN DENTRO DE LA PRODUCTORA). Las conclusiones deberán enviarse a la Dirección del Trabajo respectiva, y esta entrega no podrá pasar los 30 días desde la denuncia.
4. Las conclusiones de la investigación realizada por la Dirección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.
5. 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.

Procedimiento en caso de acoso laboral o discriminación

Es acoso laboral toda conducta consciente y premeditada que se realiza de forma sistemática, la cual atenta contra la dignidad o integridad psicológica del trabajador. Se puede ejercer por superiores, pero también entre quienes tienen igual nivel jerárquico o de trabajadores hacia superiores.

No existe un procedimiento en el Código del Trabajo particular para casos de abuso o acoso laboral como ocurre con el acoso y abuso sexual, sin perjuicio que puede realizarse el mismo procedimiento (antes descrito). En este protocolo proponemos un procedimiento de denuncia, investigación y sanción similar, donde incluimos la etapa de mediación, procedimiento que puede iniciar cualquier trabajador o trabajadora que ha sido víctima de una conducta de acoso laboral o discriminación que contravenga este protocolo por parte de un superior, de otro trabajador o trabajadora, empleadores directo, agente, contacto comercial o visitante a la productora. El procedimiento propuesto es el siguiente:

1. La primera acción es informar los hechos y nombres de las personas involucradas en un escrito dirigido a quien haya sido definido dentro de la productora como responsable de recibir este tipo de denuncias. También puede hacerlo llegar a su supervisor o supervisora inmediata, a o quien corresponda dentro de la estructura de la producción donde se está desempeñando. Una vez interpuesta la denuncia, quien la recibió orientará al denunciante sobre cuáles son las conductas que se describen como Conducta No Deseada, Acoso Laboral o Discriminación de acuerdo a este protocolo y legislación vigente.
2. Posterior a esto, se le comunicará al acusado o acusada de la existencia de una denuncia y de las conductas que se le acusan. Si la persona reconoce los hechos, el responsable debe comunicarlo a las autoridades con facultad de tomar sanciones, quien debe decidir si tomará sanciones o realizará el llamado a mediación. Para llevar a cabo la mediación se debe contar con el consentimiento de las dos partes.

Si el acusado o acusada no reconoce los hechos, se llama también a mediación. Si alguna de las partes no quiere ir a mediación, se continúa con el procedimiento de investigación.

3. De implementarse el proceso de mediación con éxito y adoptarse medidas para subsanar lo ocurrido (como por ejemplo solicitud de disculpas en privado, disculpas públicas, compromisos a futuro, etc), es deber del empleador o

de quien esté a cargo darle seguimiento al cumplimiento de los acuerdos. Si no hay acuerdo en la mediación, se continúa con el proceso de investigación.

4. El procedimiento sigue con la investigación interna, determinación de culpabilidad y posibles sanciones de acuerdo al mecanismo que compartimos más adelante (PROCESO DE INVESTIGACIÓN DENTRO DE LA PRODUCTORA). Para el caso de acoso laboral, la sanción puede incluir el despido sin derecho a indemnización por aplicación del artículo 160 n° 1 letra f del Código del Trabajo.

Autodespido:

Si el denunciado es la autoridad mayor de la productora, el empleador 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.

MEDIACIÓN DENTRO DE LA EMPRESA PRODUCTORA

Proponemos este mecanismo de mediación dentro de la empresa productora. Si bien no es obligatorio, puede ser muy efectivo para llegar a acuerdos y mejorar la convivencia dentro del espacio de trabajo.

La mediación es un método de resolución de conflictos en el cual las partes intentan llegar a un acuerdo con ayuda de un facilitador que actúa como tercero imparcial. Es un espacio de comunicación óptimo para afrontar una situación particular, terminar con conductas indeseadas y promover buenas prácticas. En la mediación se puede abordar un hecho que ya ocurrió o conflictos potenciales, tanto individuales como colectivos. La mediación debe ser voluntaria, es decir, las partes deben estar de acuerdo con someterse a ella.

Son ejemplos de hechos o conductas que se pueden acoger a mediación: malos tratos por teléfono, malos tratos por mail, perturbación reiterada de la vida privada por contactar a trabajadores fuera de horarios establecidos, realizar comentarios incómodos o molestos de carácter sexual o no, discriminaciones arbitrarias, solicitud a trabajadores de realizar labores que no les corresponde, resolver conflictos derivados de conductas que constituyen abuso o maltrato laboral en los términos de este código, entre otras. Quedan excluidas materias propias de negociación colectiva, los que cuentan con sus propios procedimientos legales.

El proceso de mediación es privado, confidencial y debe llevarse adelante con discreción por parte de todos los involucrados. Todas las partes son responsables de tomar los resguardos suficientes para proteger la identidad del denunciado y denunciante.

Partes en el proceso de mediación

Denunciante: Denunciante es toda persona que vivió una conducta impropia o que tenga un conflicto dentro de la productora y requiera de la intervención de un tercero para resolverlo. Puede ser un trabajador o trabajadora o un conjunto de trabajadores que se afectan conjuntamente.

Denunciado/a: El denunciado o denunciada es la parte acusada de cometer la conducta.

Mediador/a: El mediador o mediadora es aquella persona que trabaja dentro de la productora y a quien le corresponderá actuar como tercero imparcial. No es función del mediador o mediadora investigar la veracidad de los hechos o decidir la culpabilidad del denunciado o denunciada. Su objetivo es ayudar a que las partes puedan llegar a un acuerdo que les permita dar por resuelto el conflicto y prevenir conflictos futuros. Puede ser determinado previamente por la empresa quién cumplirá ese rol, o elegir un mediador o mediadora para cada caso.

Inicio del procedimiento: primera acción del denunciante

Quien haya sido objeto de una conducta no deseada en el espacio de trabajo es alentado a informar inmediatamente a la otra persona y solicitar que la conducta se detenga. Las personas que reciban esta solicitud, deben cumplirla en forma inmediata y amable. Si la conducta es de carácter sexual, se debe remitir a lo dicho anteriormente en el título “

Si se trata de una conducta reiterada, acto de discriminación o de maltrato en los términos de este protocolo, o que a criterio del afectado o afectada se requiere de la intervención de un tercero, se debe hacer llegar por escrito la denuncia a su superior de mayor confianza o a la persona previamente designada como responsable de recibir este tipo de denuncias. En caso que quien reciba la denuncia no sea la autoridad mayor de la empresa, este último debe ser informado. El escrito puede ser por correo electrónico.

Recepción y designación de mediador:

En el plazo de 3 días hábiles desde la entrega del escrito, quien lo reciba debe designar a un tercero que actúe como mediador o mediadora en el conflicto, pudiendo ser alguien previamente designado o inclusive él mismo. Es importante que quien oficie de mediador o mediadora sea lo más imparcial posible y cuente con la confianza de ambas partes, denunciante y denunciado.

La primera acción del mediador o mediadora será informar al denunciado o denunciada de la acusación.

Día y hora de mediación:

El mediador o mediadora junto con las partes acordarán un horario y lugar para realizar la mediación, dentro del horario de trabajo. Con todo, no deberá durar más de 1 hora, extensible máximo por 15 minutos. Antes de la mediación, el denunciado puede hacer llegar su versión por escrito al mediador y denunciante si lo desea.

Proceso de mediación:

La mediación se debe enfocar en encontrar una solución al conflicto presentado y facilitar el entendimiento de las partes. No es la función del mediador determinar si los hechos ocurrieron o no, ni tampoco imponer a las partes una medida reparatoria no consentida por ambos.

Primero se otorgará la palabra al denunciante, quien debe realizar una exposición clara y objetiva de los hechos que motivaron a hacer la denuncia, sin calificarlos y omitiendo juicios de opinión. Luego de esto, el denunciado o denunciada debe exponer su versión de lo ocurrido.

En caso que el denunciado o denunciada acepte los hechos, se procederá a buscar un acuerdo que de por resuelto el conflicto y prevenga otros similares a futuro. Ejemplos: disculpas, compromisos de conducta recíprocos, fijar canales de comunicación claros a futuro, etc.

En caso que el denunciado o denunciada no acepte los hechos o los acepte parcialmente, las partes podrán brevemente discutir sobre este asunto, pero el mediador debe procurar que se enfoquen en cómo resolver el conflicto y no en la discusión misma de los hechos. El mediador dará las palabras y debe ir cerrando los temas abordados para terminar la mediación en el tiempo previsto

Si concluido el plazo de 1 hora las partes no logran llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto, se declara terminada y fracasada la mediación. Si concluido el plazo llegan a acuerdos y toman medidas para dar por resultado el conflicto, la mediación se entiende exitosa.

Acta final:

Se redactará un acta que debe ser leída, aprobada y firmada por ambas partes y por quien ofició de mediador o mediadora, la cual será confidencial. El acta deberá contener:

- Nombre de las partes y del mediador o mediadora.
- Breve descripción de los hechos.
- Breve resumen de los temas abordados en la discusión.
- Resumen de acuerdos a los que llegaron las partes para dar por resuelto el conflicto, incluyendo las posibles medidas de mitigación como: ofrecer disculpas, comprometerse a no repetir la conducta, acuerdo de prácticas a futuro, etc.
- En caso de no haber llegado a un acuerdo, las causas de esto.
- Firma de todas las partes y del mediador o mediadora.

Esta acta se firmará en tantas copias como partes existan en el conflicto, tanto si la mediación fracasa como si es exitosa. Cada parte conservará una copia del acta. De haber llegado a acuerdo, se podrá exigir su cumplimiento a la otra parte y ante las autoridades de la productora con la sola exhibición del acta. Si no se cumplen los compromisos establecidos en el acta, se deberá iniciar una investigación o tomar las medidas que corresponda.

PROCESO DE DENUNCIA ANTE LA ASOCIACIÓN GREMIAL O SINDICATO:

Si el trabajador o trabajadora que informó sobre una conducta que contraviene este protocolo y no tuvo recepción suficiente dentro de la productora, podrá recurrir a cualquier miembro de la directiva de la Asociación a la cual esta productora pertenece o a su sindicato.

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 u otra autoridad, si corresponde. No serán entregados detalles ni de la conducta ni de la identidad de ningún involucrado si el denunciante no quiere. La denuncia e involucrados serán tratados con absoluta confidencialidad por parte de los gremios y sindicatos.

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

PROCESO DE INVESTIGACIÓN DENTRO DE LA PRODUCTORA

Cuando se realice el proceso de investigación dentro de la productora, se sugiere el siguiente procedimiento:

1. Luego de interpuesta la denuncia, la autoridad máxima de la productora o el responsable de recibir las denuncias designará a un trabajador o trabajadora distinta del denunciante y denunciado -puede ser también el responsable de recibir denuncias-, 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, con un cargo jerárquico igual o superior al acusado o acusada para prevenir que su situación laboral influya en los resultados. En caso que el acusado o acusada sea la autoridad superior, el encargado de investigar deberá ser la persona más idónea en atención a su antigüedad y responsabilidades dentro de la productora.
2. La investigación deberá realizarse con completa confidencialidad. Para cumplir con sus objetivos, la productora debe ofrecer a quien realice la investigación 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 sexual, siempre que sea considerado pertinente, se suspenderá la participación de la persona en cuestión mientras dure el proceso de investigación.

3. Una vez finalizada la investigación se deberá entregar un informe a la autoridad de la productora, quien 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.

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.

4. 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.
5. Para el caso de denuncias por acoso o abuso sexual, 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. Para estos casos, será la Dirección quien sugerirá medidas y sanciones de comprobarse la concurrencia de la conducta, y se tomarán otras medidas según corresponda para solucionar los problemas derivados de esta. Si se trata de una investigación interna por maltrato o abuso laboral, será la máxima autoridad dentro de la productora o quien corresponda quien deba definir las sanciones a adoptar en caso de comprobarse el hecho.
6. Las posibles medidas disciplinarias o sanciones deben estar previamente establecidas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el cual es obligatorio para toda empresa que cuenta con 10 o más trabajadores. De no existir este reglamento interno debe confeccionarse en los términos del artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo. En concordancia con el artículo 154 numeral 10 del mismo Código, las sanciones que podrán aplicarse sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora. De comprobarse conductas de acoso sexual o acoso laboral, se cuente o no con un reglamento interno, se puede aplicar la sanción de término del contrato de trabajo sin indemnización, en concordancia con el artículo 160 n° 1 letras b) y f) del Código del Trabajo.

CLÁUSULAS FINALES

RODAJES EN TERRENO O PROYECTOS DE PLAZO DEFINIDO:

Para los casos en que el proyecto sea de plazo definido -inclusive menor a los plazos estimados como máximos para la investigación (30 días corridos)-, ante una denuncia, el empleador o un responsable designado por él, podrá igualmente realizar la investigación con todas las precauciones y requerimientos que necesite, procurando no afectar las condiciones del rodaje.

CONFIDENCIALIDAD:

Se debe resguardar la confidencialidad de los procesos de denuncia, investigación y sanción, así como las identidades de los afectados, para cumplir con los objetivos del protocolo y, en particular, con la protección de los denunciantes.

INFORMACIÓN ADICIONAL:

Esta política tiene la intención de complementar la información disponible por la legislación vigente del país en temas relativos a la promoción de espacios de trabajo libres de discriminación y prevención del acoso y abuso sexual y laboral. Sugerimos que este protocolo se integre como parte del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa y se anexe a los contratos de trabajo.

CLÁUSULA TRANSITORIA:

Este protocolo está a disposición de los gremios y sindicatos que quieran adoptarlo, ya que tiene como objetivo ser parte de una política sectorial amplia al servicio de toda la industria audiovisual. Por lo mismo, la presente versión (agosto de 2020) podría sufrir modificaciones futuras que serán debidamente informada por la directiva de APCT a sus socias y socios, como así también a quienes corresponda.