

# DECÁLOGO DE BUENAS PRACTICAS

El presente documento pretende invitar a las diversas organizaciones e individuos a adoptar una serie de acciones y principios en pro de establecer espacios laborales seguros, dignos y respetuosos para toda la comunidad audiovisual y cinematográfica en Colombia.

## RESPECTO

1.

Exigir un ambiente de respeto en los espacios laborales, lo cual se traduce de forma clara en entender y apropiarse dentro de la interacción entre compañeras y compañeros, la diversidad cultural, étnica, religiosa, de identidad de género, orientación sexual, creencias, pensamientos, entre otras, y de esta manera, interactuar apropiadamente, construyendo relaciones justas y equitativas.

## COMUNICACIÓN

2.

La comunicación debe ser clara y no debe incluir adjetivos, gestos, ni términos con doble sentido que sean discriminatorios, incentiven el acoso, y/o reproduzcan estereotipos cultural y sociales, sin importar la jerarquía.

## EQUIDAD

3.

El reconocimiento laboral está basado en los méritos y profesionalismo promoviendo igualdad de oportunidades y valorando la diferencia.

## PARIDAD

4.

Orientar los procesos de creación y formación para conformar equipos de trabajo equitativos y lograr así una participación incluyente en todas las etapas y roles de los procesos creativos y técnicos del ecosistema audiovisual del país, estableciendo metas y acciones concretas. Se valorará a las personas por sus conocimientos, profesionalismo y capacidades, poniendo especial énfasis en la paridad salarial y promoviendo desde un enfoque diferencial y de género\* la distribución de cargos con tomas de decisiones.

## NO ARBITRARIEDAD

5.

Toda persona vinculada a la industria audiovisual tiene el derecho a celebrar un contrato en donde se especifiquen sus funciones, sus responsabilidades y su remuneración; todo ello de acuerdo con el rol que desempeñará en su entorno laboral. Se evitará toda asignación o distribución de tareas arbitrarias, abusivas, irrespetuosas o realizadas de manera discriminatoria o por abuso de poder.

## CERO TOLERANCIA

6.

Adoptar una política de cero tolerancia frente a actitudes, palabras, gestos, comportamientos inapropiados, discriminatorios, agresivos u ofensivos y violencias basadas en género\*\* hacia cualquier integrante del equipo de trabajo, sin importar el rol o la jerarquía que desempeñen en el contexto laboral y sus extensiones.

## EVITAR HOSTIGAMIENTO

7.

Impedir y evitar acciones o situaciones en las que se ejerza violencia psicológica directa o indirecta por causa de la identidad de género, orientación sexual, clase social, etnia, aspecto físico, ideologías, cargo jerárquico o cualquier otra característica.

## NO ES NO

8.

Se respetará la palabra y el deseo de las personas. Esto concerniente a la facultad de decisión que tienen respecto a su cuerpo y a cualquier relación personal, comportamiento o interacción social. Cualquier conducta o proceder no consensuado será tratado como acoso.

## EXTENSIÓN LABORAL

9.

Conscientes que en el gremio audiovisual las relaciones laborales y académicas se extienden a escenarios sociales como fiestas, mercados, entre otros eventos públicos, el presente decálogo se hace extensivo a estos espacios para generar siempre las garantías de respeto, seguridad y dignidad de las personas.

## COMPROMISO

10.

Las organizaciones, entidades y personas vinculadas al ecosistema audiovisual deberán propender por ambientes seguros, confiables y respetuosos. Será un compromiso conjunto utilizar y apropiarse los principios de este decálogo de manera responsable. Se invita a implementar protocolos y rutas de atención, que deben ser socializados, y en los cuales se debe garantizar la confidencialidad y el debido proceso.



# DECÁLOGO DE BUENAS PRACTICAS

“El **enfoque de género** está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas de mujeres, hombres, y otras identidades de género, que producen desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación, violencia, inequidad, barreras de acceso a oportunidades, desequilibrios en la toma de decisiones, y exclusión social. La progresiva incorporación de este enfoque de género, en el ámbito cultural y laboral, emerge de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia y equidad. Por un lado, intenta controlar los posibles efectos e impactos adversos que dejan a unas u otros en situación de desventaja y por otro, promueve la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos” Paráfrasis Ministerio de Trabajo (Consultado en línea, 17.07.20)

El **enfoque diferencial** permite visibilizar, identificar, reconocer y transformar las condiciones y situaciones de desigualdad, fragilidad, vulneración, discriminación o exclusión, de personas o grupos humanos que son sujeto de especial protección constitucional, y que requieren de acciones integradas entre el Estado y la ciudadanía en general. A su vez, en consideración al artículo 13 de la Constitución, reconoce la diversidad poblacional como un valor esencial de la Nación. El enfoque diferencial permite comprender que la población colombiana no es uniforme, y promueve la generación de oportunidades en consideración a la pertenencia étnica, la discapacidad, la ruralidad, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, el sistema de creencias, entre otras”. Paráfrasis Secretaría de Gobierno de Bogotá (Consultado, 17.07.20)

**Violencia sexual** Es todo acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

**Violencias Basadas en Género** “corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir. Este tipo de violencias se incrementan en algunos contextos o situaciones particulares; por ejemplo, en el caso de niñas y mujeres indígenas o en personas con discapacidad. Particularmente en el conflicto armado, la violencia de género tiene una repercusión mayor en las mujeres ya que su cuerpo es usado como botín de guerra por parte de los actores armados o porque las lideresas son víctimas de amenazas y de hechos violentos contra su vida y la de su familia. También la situación de conflicto se torna como un factor de riesgo para la aparición o mantenimiento de conductas que generan violencia intrafamiliar y de pareja.”

**Acoso Laboral** “se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” Ley 1010 del 2006.

**Acoso sexual** Se define como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada, la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo.



-CNACC-FDC-

