

Compromiso del Centro de Promoción Cinematográfica de Valdivia y del Festival Internacional de Cine de Valdivia con la diversidad, dignidad e integridad de las personas

El Festival Internacional de Cine de Valdivia, FICValdivia, así como su entidad organizadora, el Centro de Promoción Cinematográfica de Valdivia (CPCV), son instituciones comprometidas en proveer y asegurar un entorno seguro y tolerante para todas y todos sus trabajadores, participantes e invitados, libre de discriminación de cualquier tipo, así como de acoso laboral y sexual. FICValdivia no discrimina por edad, raza, color, creencias, idioma, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, religión, discapacidad física o mental, origen social, nacional o étnico, estado de ciudadanía, estado civil o cualquier otra distinción, situación o condición de las personas. Cualquier práctica que vaya en contra de estos valores, atenta contra los principios que defiende el CPCV y FICValdivia y que rigen su conducción pública y privada.

El presente protocolo tiene por objetivo establecer estos principios y contribuir a crear y mantener un entorno que brinde garantías de diversidad y respeto en todas las actividades del CPCV y de FICValdivia, tanto las abiertas al público como las privativas de la industria, en la proyección de las películas, los eventos con personas invitadas, las actividades formativas y educativas, los seminarios y charlas, en las actividades recreativas y festivas, y cualquier otro evento o actividad organizada o patrocinada por estas entidades. Es de aplicación a todos quienes trabajan, organizan, colaboran, están asociados, participan y son invitados al Festival y se aplica en general a cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios para el Festival.

En Chile, el acoso sexual está reglamentado por la Ley 20.005, que modificó el artículo 2 del Código del Trabajo. El derecho a la no discriminación, en tanto, está resguardado por la Constitución Política de Chile, así como por el Código del Trabajo en concordancia con las normativas internacionales suscritas por Chile, en particular lo establecido en el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958) de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) y la Convención Interamericana de Belém do Pará (1994) para la prevención, sanción y erradicación de la violencia física, sexual y psicológica contra la mujer, tanto el ámbito público como el privado. Así mismo, la Ley 20.609 define la discriminación arbitraria y establece los mecanismos judiciales de restablecimiento del imperio del derecho ante dichos actos. En atención a estas normas, el presente protocolo está diseñado para asegurar y proveer un entorno laboral adecuado a todos los trabajadores y trabajadoras del CPCV y del Festival Internacional de Cine de Valdivia. No obstante, la organización busca ir un paso más allá y promover un entorno libre de acoso sexual y discriminación para todas las y los involucrados en las actividades del CPCV y en los contextos donde se desarrollan las actividades propias de FICValdivia.

Tanto en FICValdivia, como en cualquier otra actividad organizada o ejecutada por el CPCV, se observará una política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o violencia sexual y de acoso discriminatorio durante el Festival y en los espacios dedicados a la planificación y ejecución de este, incluyendo oficinas, salas de proyección, salas de conferencia, lugares de esparcimiento y todos aquellos donde se lleven a cabo actividades oficiales del evento. Todo incidente será tratado con seriedad, cuidando de nunca subestimar la gravedad de una conducta, y cualquier denuncia será prontamente investigada según los protocolos que establece el presente documento. Toda denuncia por acoso sexual o acoso discriminatorio será tomada con respeto y confidencialidad. Nadie podrá ser victimizada o victimizado por realizar este tipo de denuncias. Cualquier persona que forme parte del FICValdivia, como organizador, trabajador, participante o invitado, que incurra en una conducta de acoso sexual, laboral o discriminatoria, deberá enfrentar las acciones disciplinarias estipuladas en el presente protocolo.

QUÉ CONTIENE ESTE DOCUMENTO

El presente documento se refiere en particular a las normas de intervención ante situaciones de acoso sexual y discriminatorio dentro del Festival Internacional de Cine de Valdivia, pero estas se hacen extensibles a cualquier actividad organizada y/o ejecutada por el Centro de Promoción Cinematográfica de Valdivia.



Como parte de su política de crear un festival de cine libre de cualquier tipo de discriminación, FICValdivia se compromete a prohibir el acoso sexual y la discriminación y enfrentarlos cuando sea posible. En el presente protocolo se define qué constituye acoso sexual y acoso discriminatorio y se establecen los procedimientos para responder a las preguntas, acusaciones y denuncias sobre acoso presentadas por cualquier persona empleada, participante o invitada al Festival.

El Festival busca promover y preservar altos estándares en estos aspectos de su conducción y del comportamiento de sus integrantes y participantes, así como corregir las transgresiones de estas normas de convivencia, independientemente de si los comportamientos ofensivos puedan estar abarcados en normativas legales externas sobre acoso sexual y discriminación. Los lineamientos y objetivos de estos protocolos son paralelos y complementarios a los aspectos legales que dichos comportamientos puedan implicar según las leyes del Estado de Chile.

Política y definición de acoso sexual

El acoso u hostigamiento sexual es cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida ni bienvenida donde una persona se siente ofendida, humillada y/o intimidada. Esto incluye situaciones donde a una persona se le pide participar en alguna actividad de índole sexual como condición para obtener o mantener un empleo o cualquier tipo de beneficio, así como situaciones donde se cree un ambiente hostil, intimidatorio, ofensivo o humillante para una persona, o que le impida trabajar, aprender o disfrutar de actividades u oportunidades.

El acoso sexual puede incluir una amplia gama de comportamientos, desde la coacción factual de las relaciones sexuales hasta la sexualización inapropiada del entorno común. Puede involucrar uno o más incidentes y las acciones constitutivas de acoso pueden ser físicas, verbales o no verbales. Ejemplos de conductas o comportamientos que constituyen acoso sexual incluyen pero no se limitan a los siguientes casos:

Conductas Físicas

- Contacto físico no bienvenido, incluyendo palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos o cualquier toque inapropiado.
- Realizar un acercamiento físico excesivo no solicitado ni consentido.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Violencia física, incluyendo el asalto sexual.
- El uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales.

Conductas verbales

- Comentarios respecto a la apariencia, edad, vida privada y vida sexual de un trabajador o trabajadora.
- Comentarios, anécdotas, historias y chistes de índole sexual.
- Flirteos, proposiciones o avances de tipo sexual no consensuados, solicitados o bienvenidos.
- Invitaciones repetidas y no solicitadas ni bienvenidas a citas o a contextos de intimidad física.
- Insultos basados en el sexo, la orientación sexual y/o la identidad y expresión de género del trabajador o trabajadora.
- Observaciones condescendientes o paternalistas.
- Envío de mensajes no solicitados o no bienvenidos sexualmente explícitos por teléfono, correo u otra vía.

Conductas No Verbales

- Mostrar material sexualmente explícito o sugestivo de forma no consensuada.
- Observar, tomar fotografías o realizar grabaciones de video o de audio de cualquier actividad donde exista una expectativa razonable de privacidad, sin el conocimiento y la autorización de las partes.
- Gestos sexualmente obscenos o sugestivos no solicitados ni bienvenidos.



- Silbidos o chiflidos no solicitados ni bienvenidos.
- Miradas lascivas no solicitadas, consensuadas o bienvenidas.

Cualquiera puede ser víctima de acoso sexual, independiente de su sexo o del sexo del agresor. FICValdivia reconoce que el acoso sexual puede implicar que mujeres sean hostigadas por hombres, hombres por mujeres, que el acoso puede ocurrir entre personas del mismo sexo y que puede tener lugar en todas las orientaciones sexuales y expresiones e identidades de género y orientaciones del deseo. Lo que importa es que dicha conducta de naturaleza sexual es no solicitada ni bienvenida para la persona hacia la que tales acciones son dirigidas.

FICValdivia reconoce que el acoso sexual es una manifestación de las relaciones de poder, donde una persona, de forma consciente o no consciente, explota el poder o la autoridad que tiene con el fin de provocar la sumisión sexual. Frecuentemente ocurre entre personas que se encuentran en una relación de desigualdad, por ejemplo entre jefes y empleados, profesores y estudiantes, o cualquier figura de autoridad, oficial o no, frente a personas que le deben obediencia jerárquica, respeto o simplemente admiración. Así mismo, pueden darse entre pares jerárquicos en situaciones donde la desigualdad de poder deviene de factores como el sexo, género o condición económica.

Cualquiera, incluyendo organizadores y trabajadores de FICValdivia, socios, colaboradores, invitados, visitantes, etcétera, que acosen sexualmente durante el evento anual o en instancias oficiales relacionadas con la organización del Festival, podrán ser objeto de las acciones acordadas en este protocolo. Aunque para el Festival es difícil lidiar con situaciones de acoso sexual provenientes de personas no vinculadas directa o contractualmente al evento, FICValdivia se hace responsable de promover la seguridad y tranquilidad de las personas que trabajan, colaboran, participan y son invitadas a todas las instancias oficiales del Festival.

Todo tipo de acoso sexual estará prohibido y sancionado en tanto ocurra en los espacios y eventos oficiales de desarrollo del Festival, incluyendo los eventos sociales, los viajes que deban realizar colaboradores y organizadores cumpliendo sus funciones, los ensayos, exhibiciones y conferencias donde sus miembros puedan participar, etcétera.

Se invita a todos los y las integrantes del Festival, desde la organización y sus trabajadores, hasta sus colaboradores e invitados, a suscribir estos protocolos y ser promotores activos en la creación y protección de un entorno libre de acoso sexual.

Las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual pueden exigir protección y reparación a través de los procedimientos de denuncia indicados en el presente protocolo.

Política y definición de discriminación y acoso discriminatorio

El Festival Internacional de Cine de Valdivia se compromete a ser un espacio culturalmente diverso donde se valore el respeto mutuo, la dignidad humana y las diferencias individuales para el crecimiento intelectual, artístico y profesional de las personas que trabajan, colaboran, participan, son invitados o asisten al evento.

FICValdivia fomentará la protección de estos valores, creando, promoviendo y manteniendo un entorno libre de actos de discriminación y de acoso discriminatorio contra personas o grupos por parte de individuos o grupos dentro de la comunidad de personas que trabajan y participan del Festival. Se entenderán como acciones discriminatorias las intimidaciones, amenazas y/o actos de violencia o denigración personal por motivo de edad, raza, color, creencias, sexo, género (incluyendo identidad y expresión de género), orientación sexual, religión, idioma, embarazo, discapacidad mental o física, origen social, nacional o étnico, estado de ciudadanía, estado civil o cualquier otro aspecto legalmente protegido por la Ley chilena y los convenios internacionales en la materia.

Los comportamientos que se consideran susceptibles de ser discriminatorios incluyen pero no se limitan a los siguientes casos:



- Tener actitudes condescendientes o paternalistas con una persona.
- Incurrir en insultos basados en el sexo, la orientación sexual, el género, la raza, el color de piel, las creencias, la religión, el origen social, nacional o étnico, discapacidad mental o física, etcétera, de una persona.
- Utilizar formas ofensivas para dirigirse a una persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y/o el potencial intelectual de una persona.
- Utilizar humor sexista, racista, clasista, xenófobo, capacitista, etcétera, contra una persona.
- Ignorar u ocultar de forma activa los aportes, comentarios, logros o acciones de una persona.

Cualquiera de estos actos de violencia, hostigamiento o acoso discriminatorio están prohibidos ya que socavan los valores fundamentales que defiende y promueve FICValdivia y el CPCV, y no representan ni a su organización, ni a sus trabajadores, colaboradores, socios y auspiciadores, al contribuir a un ambiente hostil que puede limitar o negar el acceso al trabajo, a aprender o a disfrutar de las oportunidades y actividades que desarrolla el Festival.

Esta política no tiene por objetivo desalentar la expresión, reflexión o difusión de ideas que, si bien pueden resultar ofensivas, están protegidas por el art.19 de la Constitución del Estado Chile referente a la Libertad de Expresión, por el Artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por los tratados internacionales vigentes en la materia.

Las personas que consideren que han sido objeto de discriminación o acoso discriminatorio pueden exigir protección y reparación a través de los procedimientos de denuncia indicados en el presente protocolo.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSOS SEXUAL O ACOSO DISCRIMINATORIO

Principios y garantías

Ante cualquier denuncia de acoso sexual o discriminación, el CPCV y FICValdivia garantizarán a las personas afectadas:

Respeto y protección

Se actuará con respeto y discreción, asegurando la protección de la intimidad y dignidad de la o las personas afectadas. El staff de FICValdivia contará con miembros capacitados para acompañar y aconsejar en situaciones de acoso sexual o discriminación.

Confidencialidad

Toda la información que se recopile a través del procedimiento de denuncia tiene carácter confidencial.

Derecho a la información

Las personas implicadas en los procedimientos de denuncia tienen derecho a ser informadas sobre la naturaleza, pasos, plazos y resultados del procedimiento, así como de todos los cursos alternativos por los que pueden conducir sus denuncias, incluidas las acciones legales.

Trato justo

FICValdivia garantiza el tratamiento imparcial de las partes involucradas en el procedimiento de denuncia y que todas las personas que intervengan en la investigación actuarán de buena fe en busca del esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

Durante el procedimiento de denuncia se tomarán todas las medidas pertinentes para que ninguna persona implicada sufra represalias o se vea menoscabada en cualquier forma.



Procedimientos de denuncia

Cualquier persona que sea sometida a una situación de acoso sexual o discriminatorio deberá, en lo posible, informar al agresor/a que su conducta es inadecuada y que no ha sido solicitada ni es bienvenida. El CPCV y FICValdivia reconocen que el acoso sexual y la discriminación puede ocurrir entre relaciones de desigualdad de poder y eso dificulta que las víctimas puedan reclamarle directamente a su presunto acosador/a. Si la víctima, por cualquier razón, no pudiera presentarle su queja a su presunto acosador/a, ella o él podrá aproximarse a uno de los miembros del staff de FICValdivia responsables de recibir las quejas relativas a situaciones de acoso sexual y discriminación. Estos son las y los monitores.

En cualquier actividad organizada por el CPCV habrá un equipo de monitores mixto. En el caso de FICValdivia, habrá cuatro monitores, dos hombres y dos mujeres, funcionarios relacionados con diferentes áreas de la producción del Festival, especialmente capacitados y designados para estas labores. Cualquier persona que se sienta víctima de una situación de acoso sexual o discriminatorio podrá acudir a cualquiera de estos monitores, independiente de su área de desempeño o participación dentro del Festival. Las y los monitores podrán acoger denuncias de trabajadores y colaboradores del Festival, así como de invitados, espectadores o terceras personas que hayan sido víctimas de acoso sexual o discriminación, o hayan observado conductas de esta naturaleza en cualquiera de las instancias oficiales de FICValdivia o del CPCV.

Cuando una o un monitor reciba una denuncia sobre acoso sexual, deberá proceder a:

- Acoger y contener a la persona que denuncia.
- Registrar inmediatamente las fechas, horas y hechos del o los incidentes.
- Consultar y registrar la opinión de la persona denunciante sobre qué resultado espera de su denuncia.
- Asegurarse de que la persona denunciante entiende el alcance y los límites de los protocolos y procedimientos respecto al acoso sexual y la discriminación que tiene FICValdivia y el CPCV.
- Consultar y llegar a un acuerdo con la persona denunciante respecto a si prefiere elevar una denuncia informal o una denuncia formal (mecanismos que definiremos en los siguientes apartados), bajo el entendido de que la elección de la vía informal no implica que la persona renuncia a elevar posteriormente una denuncia formal si ella o él no queda conforme con el resultado.
- Establecer medidas de protección para la persona denunciante de acuerdo a las condiciones del caso y sus necesidades, como por ejemplo: asignación de nuevas tareas, cambio de lugar de trabajo, separación del agresor de forma temporal mientras dure la investigación, acompañamiento psicológico, etcétera. Estas medidas concordadas con la persona denunciante deben ser comunicadas al CPCV a la brevedad.
- Mantener un registro confidencial de todo lo discutido.
- Generar un documento de recepción de la denuncia que incorpore un consentimiento informado en relación a todos los puntos anteriores, donde se asegure confidencialidad y que debe ser aceptado y firmado por la denunciante.
- Respetar la elección de la persona denunciante.
- Asegurarse de que la persona sepa que, en aquellas circunstancias en que las conductas denunciadas se encuentran reguladas, puede llevar su caso fuera de los protocolos de FICValdivia a los estamentos legales correspondientes.

FICValdivia reconoce que dado que las situaciones de acoso sexual frecuentemente ocurren en relaciones de poder desiguales, las personas denunciantes pueden sentirse dificultadas de continuar con sus tareas asignadas dentro de la realización del Festival, por lo que no se les exigirá que lo hagan si así lo estiman, asignándoles nuevas tareas o dispensándolas de sus actuales obligaciones sin que ello afecte las compensaciones establecidas en su contrato (si esto procede).



Mecanismo de denuncia informal

Si la persona denunciante desea intentar resolver la situación de manera informal, el o la monitor que recibió la denuncia procederá de la siguiente forma:

- Entregará al presunto agresor la oportunidad de responder a la denuncia.
- Se asegurará de que el presunto agresor comprende el mecanismo de denuncia informado en el presente protocolo.
- Con el consentimiento de la persona denunciante y asegurándose de evitar su revictimización, la o el monitor facilitará la discusión entre las partes para lograr una resolución informal que sea aceptable por el o la denunciante.
- Mantendrá un registro confidencial de todo lo ocurrido y conversado.
- Hará un seguimiento de lo ocurrido después de la resolución de la denuncia para asegurarse de que el comportamiento denunciado se ha detenido y no ha habido consecuencias para la persona denunciante.
- Se asegurará de que los anteriores pasos se hagan de forma rápida y dentro de un plazo aceptable por las partes involucradas.

Mecanismo de denuncia formal

Si la persona desea hacer una denuncia formal o no queda conforme con los resultados del mecanismo de denuncia informal, el siguiente mecanismo de resolución debe ser aplicado por el monitor que recibió la denuncia.

El monitor que originalmente recibió la denuncia debe informar de la situación al Directorio del Festival Internacional de Cine de Valdivia, indicando que se deberá proceder a llevar a cabo una investigación formal. Tras la presentación de los antecedentes por parte del monitor, el directorio tendrá que nombrar a una persona para que se haga cargo de la investigación.

La persona a cargo de la investigación deberá proceder de la siguiente forma y en el siguiente orden:

- Entrevistar a la persona denunciante y al presunto agresor de forma separada.
- Entrevistar a otras personas relevantes (por ejemplo, testigos) de forma separada.
- Decidir si el o los incidentes de acoso sexual o de acoso discriminatorio tuvieron o no lugar.
- Elaborar un informe detallado de la investigación, descubrimientos y recomendaciones.
- Si el acoso sexual fue efectivo, decidirá en consulta con él o la denunciante una medida de reparación adecuada, independiente de las medidas de protección a la víctima que se hayan tomado durante el proceso: una disculpa formal o informal, un cambio del lugar de trabajo, permiso con goce de sueldo en el caso de trabajadores dependientes, llamado de atención para el agresor, remoción temporal o permanente de su puesto para el agresor, veto del Festival para el agresor (en caso de ser un participante o invitado, por ejemplo), acompañamiento por parte del Festival para que la persona denunciante presente acciones legales, acompañamiento psicológico, etcétera.
- Presentar su informe al directorio del festival. El directorio deberá conocer los antecedentes y acatar las recomendaciones (incluyendo las medidas de reparación, en caso de haberlas), proveyendo las facilidades y recursos para poder cumplirlas.
- Realizar un seguimiento del caso para asegurarse de que las recomendaciones y medidas han sido implementadas, que el comportamiento no se ha repetido y que la persona denunciante está satisfecha con la resolución del caso.
- Si no se pudo determinar que el acoso sexual o discriminatorio tuvo lugar, también hará recomendaciones para asegurar el funcionamiento adecuado de las actividades del Festival y la promoción de un ambiente libre de acoso sexual y discriminación.
- Llevar registros de todas las acciones tomadas.
- Asegurarse de que todos los registros concernientes a la denuncia se mantendrán en completa confidencialidad.
- Asegurarse de que todo este procedimiento se lleve a cabo de la forma más rápida posible y dentro de un plazo aceptable por las partes involucradas.



Sanciones, medidas disciplinarias y medidas de reparación

Cualquiera que sea hallado culpable de acoso sexual o discriminación contra otra persona dentro de las actividades del Festival Internacional de Cine de Valdivia u otra actividad del CPCV, como organizador, productor, trabajador, colaborador, participante o invitado a este, bajo los términos del presente protocolo podrá recibir una o varias de las siguientes sanciones o medidas:

- Amonestación verbal o escrita.
- Evaluación negativa de sus labores.
- Reducción de sus honorarios.
- Transferencia.
- Remoción de sus funciones.
- Suspensión temporal o permanente.
- Despido.
- Veto privado o público de FICValdivia.
- Denuncia ante los estamentos legales correspondientes.

La naturaleza de las sanciones dependerá de la gravedad y extensión de la falta. Se aplicarán sanciones disuasivas adecuadas para asegurar que los incidentes de acoso sexual o discriminación no sean tratados como triviales por el agresor o por terceros. Ciertos casos más serios, por ejemplo aquellos que incluyan violencia física, pueden resultar en que el agresor sea inmediatamente expulsado de la organización del Festival o de sus actividades, independientemente de las acciones legales que la persona denunciante, con el apoyo de FICValdivia, pueda decidir llevar adelante.

Implementación de este protocolo en FICValdivia

FICValdivia y el CPCV se asegurarán de que el presente protocolo sea ampliamente difundido tanto dentro de la organización, entre sus trabajadores y colaboradores, como entre los participantes e invitados al Festival. Para esto:

1. FICValdivia designará a los monitores (cuatro, dos hombres y dos mujeres), cuya participación será voluntaria. Estos serán oportunamente capacitados en los detalles de este protocolo así como en el trato con víctimas de acoso sexual y discriminación.
2. Antes del inicio de las actividades de cada nueva edición de FICValdivia, las y los organizadores, trabajadores y colaboradores habituales serán capacitados en los contenidos del presente protocolo y en los aspectos básicos de la prevención y respuesta ante situaciones de acoso sexual y discriminación, como parte de su inducción al trabajo dentro de FICValdivia.
3. Este protocolo estará disponible para ser consultado en el sitio web del Festival Internacional de Cine de Valdivia y en el sitio web del Centro de Promoción Cinematográfica de Valdivia.
4. A todas las personas que participen en las diferentes actividades del Festival se les solicitará suscribir de forma voluntaria a este protocolo.
5. A cada trabajador, invitado y colaborador se le entregará una versión resumida del presente protocolo y se le instará a profundizar en los aspectos de este, así como a hacerse parte activa de la promoción de un ambiente libre de acoso sexual y discriminación.
6. Este protocolo será revisado anualmente después de cada edición de FICValdivia, con el objetivo de perfeccionarlo, mejorar su efectividad, facilitar los canales de denuncia y asegurar las garantías que merecen las víctimas.

El Protocolo de intervención ante situaciones de acoso sexual y acoso discriminatorio en el Festival Internacional de Cine de Valdivia, que es extensivo a todas las actividades del Centro de Promoción Cinematográfica de Valdivia, constituye una política inédita y necesaria en el ámbito de los eventos culturales chilenos. Como FICValdivia, estamos abiertos a las críticas que permitan perfeccionar nuestras políticas y prácticas, así como a colaborar en estas materias con otros eventos culturales e instituciones para contribuir a un país libre de acoso, discriminación



y violencia sexual, particularmente contra la mujer, así como para mejorar nuestros estándares de tolerancia y derecho a la no discriminación de ningún tipo.

Los responsables de la coordinación de este protocolo son Verónica Lyon (Coordinadora General del CPCV) y José Luis Rivas (Director de Administración y Finanzas del CPCV). Este protocolo comenzará a regir a partir del próximo 6 de octubre de 2018.

¿Quiénes son los monitores?

Para esta 25o edición de FICValdivia, cuatro miembros del equipo se han ofrecido voluntariamente para recoger cualquier tipo de denuncia y conducirlas por los canales que ofrece el Protocolo.

Rubén Santander
Área: Contenidos
Contacto: +56964947497 / ruben@ficv.cl

Claudia Santos
Área: Programación
Contacto +56997826356 / valdiviaciudadcine@cpcv.cl

José Luis Rivas
Área: Producción
Contacto: +56 9 9502 1753 / jlrvivas@ficv.cl

Verónica Lyon
Área: Dirección
Contacto: +56997826356 / veronica@ficv.cl

