

Política de prevención del acoso y la discriminación

Centro Cultural de Promoción Cinematográfica de Valdivia (CPCV)
Festival Internacional de Cine de Valdivia (FICValdivia)

1. Nuestro compromiso

El Centro Cultural de Promoción Cinematográfica de Valdivia (CPCV), así como el evento que produce —Festival Internacional de Cine de Valdivia (FICValdivia)—, son instituciones comprometidas en proveer y promover un entorno de respeto para todas las personas que trabajan y participan de sus actividades, en un ambiente inclusivo, libre de violencia, acoso y discriminación y de cualquier tipo.

Nuestra visión se construye en base a la defensa y promoción de los Derechos Humanos, con la convicción de co-construir una comunidad basada en los valores y las prácticas de la democracia. En este marco, entendemos que por sí mismos el acoso y la discriminación atentan contra los derechos fundamentales de las personas y esta es nuestra principal motivación para trabajar, junto a quienes participan de nuestras actividades, en prevenir y combatir estas prácticas. Este es nuestro compromiso.

La presente política tiene por objetivo establecer principios que contribuyan a crear y mantener un entorno que brinde garantías de diversidad y respeto en todas las actividades del CPCV y FICValdivia: en la proyección de las películas; los eventos públicos y privados 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 por estas entidades o bien, realizado en el marco de la semana de FICValdivia donde convivan sus participantes. Se aplica a quienes trabajan, organizan, colaboran, están asociados, o participan de las actividades del CPCV y FICValdivia, y en general a cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios para estas entidades.

Cualquier incidente de esta índole que ocurra en el marco de las actividades oficiales antes mencionadas, y también en los espacios de planificación y producción (oficinas, salas de proyección y otros), será tratado con la máxima seriedad, cuidando de no subestimar la gravedad de una conducta. Esto implica que cualquier denuncia recibida será tratada con respeto, discreción y celeridad.

Cualquier persona que forme parte del FICValdivia y que incurra en una conducta de discriminación o acoso deberá enfrentar las acciones disciplinarias estipuladas en el presente protocolo. En este sentido, este documento es vinculante para todas las personas participantes de las actividades ya mencionadas. Por ello, cada persona deberá ser informada de esta política previo a su participación, junto con adscribir al compromiso por un ambiente libre de acoso, discriminación y violencia de género.

2. Principios y garantías

La presente política tendrá como pilares fundamentales los siguientes principios y garantías:

- **Principio de confidencialidad y respeto:** La denuncia y el procedimiento regulado en este documento tendrá el carácter de confidencial. Se asegurará la protección de la identidad de la víctima, la confidencialidad de la información y el respeto a sus decisiones.

- **Protección y no revictimización:** Desde el momento en que se tome conocimiento del hecho denunciado, se llevarán a cabo todas las medidas necesarias para proteger la integridad y los derechos de la víctima, accionando las “medidas de protección” contempladas en el presente protocolo. Esto, con el fin de evitar que se produzcan sufrimientos añadidos con motivo de la investigación.

- **Autonomía, voluntariedad y participación informada:** Se resguardará la voluntad de la víctima respecto a las acciones que decida realizar. Para ello, se garantizará el debido conocimiento de los derechos que le asisten, y de las medidas de protección y acompañamiento disponibles. Las personas implicadas en los procedimientos de denuncia tienen derecho a ser informadas sobre la naturaleza, etapas, plazos y resultados del procedimiento, así como de todos los cursos alternativos por los que pueden conducir sus denuncias, incluidas las acciones legales.

- **Imparcialidad:** Se asegurará y garantizará que el procedimiento se desarrolle conforme a apreciaciones y decisiones objetivas y fundamentadas. 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.

- **Celeridad:** Se asegurará que el procedimiento se desarrolle dentro de los plazos establecidos en el presente protocolo, evitando dilaciones injustificadas e indebidas.

3. Conceptos y marco normativo

3.1 Definición de acoso sexual

De acuerdo a la Ley 21.153 en su artículo 2, entenderemos por acoso sexual la realización, solicitud o requerimiento de cualquier acto o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, igualdad de derechos, integridad física, sexual, psíquica y emocional o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, independientemente de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Algunos 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 la violencia sexual.
- El uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar acciones o conductas 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.

3.2 Definición de discriminación arbitraria

De acuerdo a la Ley 20.609, artículo 2, la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en la organización, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o situación de discapacidad, entre otras.

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, la identidad de 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 y/o despreciar las capacidades, habilidades y/o el potencial intelectual de una persona.
- Utilizar humor sexista, racista, de género, clasista, xenófobo, capacitista, etcétera, contra una persona.
- Ignorar u ocultar de forma activa los aportes, comentarios, logros o acciones de una persona.

4. Grupos de participación y alcance de la política

4.1 Grupos de participación

Para la aplicación de esta política, se definen tres grupos de compromiso y participación, entendidas como participantes del evento que deberán comprometerse a contribuir al desarrollo de un espacio libre de discriminación y acoso.

Grupo central: conformado por todas las personas que prestan servicios para el Centro Cultural de Promoción Cinematográfica de Valdivia, ya sea a través de contrato de trabajo, prestación de servicios a honorarios, o bien proveedores externos y las personas que presten servicios para estos. Durante FICValdivia portan la credencial de “Organización”. Todas estas personas deberán leer y firmar la política antes de conformar el equipo de organización del evento.

Grupo participante: conformado por todas las personas invitadas al evento por parte de la organización, ya que su participación es fundamental para la realización del mismo. En el

caso de FICValdivia estas personas portan las siguientes acreditaciones: Invitación, Prensa, Competencia, Voluntariado, Jurada/o, Encuentros Australes. Todas estas personas deberán adscribir al compromiso y sus valores antes de participar del evento.

Grupo externo: conformado por personas que deciden participar de la actividad como asistentes. En el caso de FICValdivia, pueden ser personas que asisten a funciones gratuitas, compran entradas unitarias o bien, portan las acreditaciones de Abono o Estudiante. Todas estas personas serán informadas sobre el compromiso y su importancia.

4.2 Consejería para la convivencia

La presente política define la figura de una **Consejería para la convivencia**, compuesta por una o más personas encargadas de aplicar esta política y velar por el cumplimiento de los diferentes principios y garantías: confidencialidad y respeto; protección y no revictimización; autonomía, voluntariedad y participación informada; imparcialidad; y celeridad.

Para contactar a esta Consejería para la convivencia, se podrá escribir de forma confidencial al e-mail convivencia@ficv.cl

4.3 Alcance de la política

Esta política, sus procedimientos y sanciones serán aplicables sólo para situaciones acontecidas durante las actividades organizadas por el CPCV y FICValdivia y entre participantes de estas actividades, independiente del grupo de participación al que correspondan.

En el caso del grupo central, la aplicabilidad de esta política será en el marco de acciones acontecidas mientras la persona preste servicios al CPCV, ya sea de forma directa o indirecta (mediante proveedores externos).

En el caso de los grupos participantes y externo, la aplicación será mientras transcurra la actividad, entendiendo que en el caso de FICValdivia se entenderá como actividad toda la semana del festival, sin importar si los recintos donde sucedan posibles actos discriminatorios o de acoso sean propios del evento o no.

4.4 Procedimiento

En el caso de presentarse alguna denuncia por acoso o discriminación, cualquier participante podrá hacer la denuncia a través del e-mail convivencia@ficv.cl

- La Consejería para la convivencia deberá llevar un registro detallado de todas las comunicaciones realizadas en el marco del proceso de denuncia y mediación.
- Inmediatamente después que se haya recibido la denuncia, se establecerán medidas de protección para la persona denunciante, en caso que sea pertinente.

- De ser posible, antes de 24 horas de recibida la denuncia se entrevistará a la persona denunciada y denunciante de forma independiente, siempre bajo los principios de confidencialidad y no revictimización.
- Dentro del mismo plazo, se entrevistará, bajo los mismos principios, a posibles testigos.
- En caso que se verifiquen acciones de acoso o discriminación se procederá a adoptar medidas sancionatorias. Se sugiere un plazo de 48 horas corridas desde recibida la denuncia como máximo para aplicar las sanciones correspondientes.

La organización del evento se compromete a facilitar todos los medios necesarios para que este procedimiento se realice con la mayor rapidez posible.

4.5 Sanciones:

Las personas que incurran en actos de acoso sexual o discriminación, podrían ser primero denunciadas y luego sancionadas de la siguiente forma, dependiendo de su grupo de participación:

Medidas y sanciones, en caso de denuncias, dependiendo del grupo de participación		
Central	Participante	Externo
Denuncia ante la Consejería para la convivencia.	Denuncia ante la Consejería para la convivencia.	Desvinculación parcial o total de actividades del evento.
Amonestación verbal y escrita por parte de la producción del evento.	Desvinculación parcial o total de actividades del evento.	Denuncia a la justicia en caso de delito flagrante.
Alejamiento de sus funciones.	Denuncia a la justicia en caso de delito flagrante.	
Denuncia a la justicia en caso de delito flagrante.		

5. Consentimiento informado

Se deja constancia que todas las personas participantes del evento deberán tomar conocimiento de esta política y sus implicancias, de acuerdo a su grupo de participación, además de firmar el compromiso por un ambiente libre de acoso y discriminación.

Valdivia, agosto de 2022