

GRITEMOS ¡CORTE!

Guía de cuidado y prevención de violencias
en el entorno laboral audiovisual.



• Capítulo I:
Enfoque mujer

CAPÍTULO I: ENFOQUE MUJER

GRITEMOS *¡CORTE!*

Guía de cuidado y prevención
de violencias en el entorno
laboral audiovisual.

Investigación y textos: Carol Ann Figueroa



Comisión
Fílmica de
Bogotá



ALCALDÍA MAIOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO
DISTRITAL DE LAS ARTES
IDARTES



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.

Claudia López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.

Nicolás Montero Domínguez
Secretario de Cultura, Recreación y deporte

INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES

Catalina Valencia Tobón
Directora General

Maira Ximena Salamanca
Subdirectora de las Artes

Leyla Castillo Ballén
Subdirectora de Formación

Mauricio Galeano Vargas
Subdirector de Equipamientos Culturales

Adriana María Cruz Rivera
Subdirectora Administrativa y Financiera

GERENCIA DE ARTES AUDIOVISUALES / CINEMATECA DE BOGOTÁ

Ricardo Cantor Bossa
Gerente de Artes Audiovisuales

Angélica Clavijo Ortiz
Asesora Misional de la Gerencia de Artes Audiovisuales

COMISIÓN FÍLMICA DE BOGOTÁ

Diana Pérez Mejía
Lider Comisión Fílmica de Bogotá

Laura Páez Castaño
Melisa Zapata Montoya
Promoción y Cualificación Comisión Fílmica de Bogotá

Diseño: Jimena Madero Ramírez
Ilustraciones: Ana Sophia López
Coordinación gráfica y de impresión:
Julián García, La Jaula Publicaciones

ISBN EDICIÓN IMPRESA

978-628-7531-31-4

ISBN EDICIÓN DIGITAL

978-628-7531-32-1

El contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no representa necesariamente el pensamiento del Instituto Distrital de las Artes - Idartes.

Publicación impresa y digital de distribución gratuita con fines educativos y culturales. Queda prohibida su reproducción total o parcial con o sin ánimo de lucro sin la debida autorización expresa para ello.

Información adicional en:
info.cfb@idartes.gov.co
Descárguelo en internet en:
<http://www.filmingbogota.gov.co>

Investigación y textos:
Carol Ann Figueroa

Coordinación editorial:
Diana Pérez Mejía
Laura Páez Castaño
Melisa Zapata Montoya

Agradecimientos:
A todas las mujeres dentro y fuera de las colectivas, las asociaciones y las organizaciones que están prestas a crear y abrir caminos.

A las víctimas que en medio de la investigación y la escritura confiaron sus historias.

INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES

Carrera 8 No 15-46 / Bogotá, Colombia
Conmutador: (571) 379 5750
www.idartes.gov.co

CINEMATECA DE BOGOTÁ

Carrera 3 N° 19-10 Bogotá, Colombia
Conmutador: (571) 379 5750, ext. 3400 - 3410
cinematecaenlaciudad@idartes.gov.co
www.cinematecadebogota.gov.co
Facebook: Cinemateca de Bogotá
Twitter: cinematecabta
Instagram: cinematecabta

COMISIÓN FÍLMICA DE BOGOTÁ

Carrera 8 No 15-46
Bogotá, Colombia
Conmutador: (571) 379 5750
info.cfb@idartes.gov.co
www.filmingbogota.gov.co
Facebook: Comisión Fílmica de Bogotá



Comisión
Fílmica de
Bogotá



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO
DISTRITAL DE LAS ARTES
IDARTES



ACLARACIONES:

Como una forma de procurar el respeto, la inclusión y la diversidad de todas las personas trabajadoras del sector audiovisual, pero así mismo facilitar la lectura del texto, la presente guía utiliza los artículos “la”, “lo” y sus plurales reconociendo en éstos la inclusión de todas las identidades, géneros y orientaciones sexuales conocidas y por conocerse.

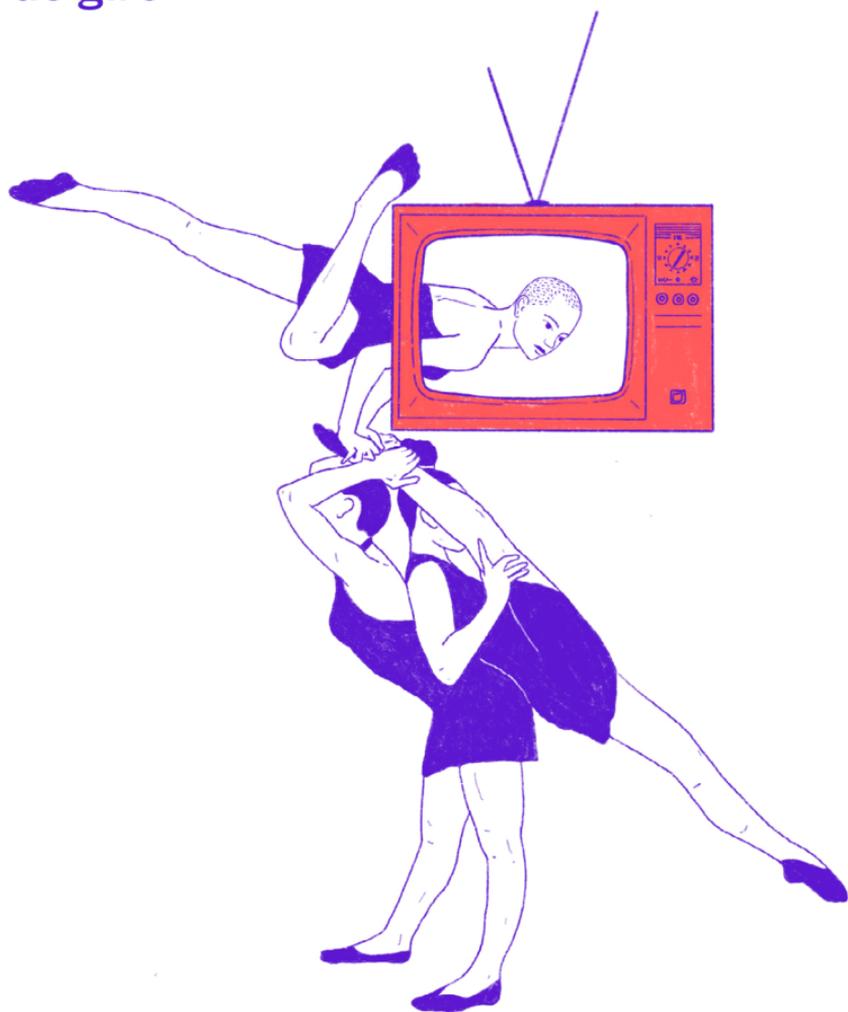
Con el ánimo de ser mucho más específicos y detallados en los casos y la investigación, esta publicación está enfocada particularmente en las violencias contra la mujer.

GRITEMOS ¡CORTE!



- 8 Un punto de giro
- 14 Una nueva película
- 28 Tramas posibles: ejercicio práctico
- 46 GRITEMOS ¡CORTE! Ver, entender, detener
- 54 GRITEMOS ¡ACCIÓN! ¿Qué puedo hacer?
- 60 ¡GRITEMOS JUNTOS! Balance del sector
- 68 Glosario
- 74 Líneas de atención

1. Un punto de giro



“¿Qué es la Matrix?

Es el mundo que ha sido puesto ante tus ojos para impedir que veas la verdad.”

The Matrix (Año: 1999 -
Dir. Lana Wachowski y Lilly Wachowski)

Todos hemos puesto en nuestro top de películas favoritas alguna de esas que nos atraparon con la historia de un héroe cuya vida se transforma al descubrir que ha estado viviendo una mentira, que lo que consideraba real no es tal.

Douglas Quaid (Arnold Schwarzenegger) deja de ser un obrero de construcción cuando descubre que en realidad es un agente secreto al que le han implantado falsos recuerdos (*Total Recall* - 1990); Truman Burbank (Jim Carrey) sospecha que su vida es demasiado perfecta para ser verdad hasta que entiende que protagoniza un reality (*The Truman Show* - 1998); y Guy (Ryan Reynolds) deja la monotonía de su vida cuando entiende que ésta es parte de la programación de un video juego (*Free Guy* - 2021).

¿Qué tienen en común estas historias? Todas señalan **la libertad de elegir** como un valor supremo que ha sido robado a nuestros héroes sin que ellos lo noten. Bombardeados por la información que les entrega un sistema diseñado para evitar que se cuestionen

y rodeados por una cultura que normaliza las anomalías que ellos detectan, parecen condenados a vivir engañados.

Se trata de un escenario de ciencia ficción tan perturbador como posible, pues de una u otra forma todos hemos estado allí. Un día descubrimos que Papá Noel no existe, otro que la industria alimentaria nos intoxica, o que cada click en redes no es una decisión libre sino parte de un entramado de manipulación conductual. El vínculo emocional con estos héroes está garantizado. Reconocemos en ellos el momento en que un velo cae. Sabemos cómo se siente llegar a un punto tras el cual nada volverá a ser igual.

Quizás por eso pocas personas han quedado indiferentes ante ese punto de no retorno de la vida real que ha significado el movimiento **Me Too**. Un movimiento que nació en el 2006 cuando la activista afroamericana Tarana Burke, cansada de ver la violencia sexual que abundaba en su comunidad, escribió en un papel “**Me Too**” (Yo También), y empezó a diseñar un movimiento que, basado en la empatía entre sobrevivientes de abuso, buscaría generar la confianza necesaria para que las víctimas se unieran y crearan procesos de sanación. Ese fue el chispazo inicial. Tendrían que pasar once años visibilizando hechos como que una de cada cuatro niñas y uno de cada seis niños sufren abuso sexual y cargan esta herida toda su vida adulta¹, antes de que el movimiento se convirtiera en un fenómeno: en 2017, el

¹Tarana Burke, Me Too is a movement, not a moment. Charla TED. Enero 4, 2019

hashtag #MeToo se hizo viral al ser utilizado por miles de mujeres alrededor del mundo que decidieron hablar de sus experiencias de abuso y acoso, luego de que se hicieran públicas más de 80 acusaciones contra el productor de cine Harvey Weinstein.

Entonces nació un héroe colectivo, mayoritariamente femenino, cuya vida se transformó al entender que las agresiones sexuales normalizadas por siglos, no tenían que ser parte de su vida, que éstas se dan en muchas formas y proporciones, y que señalarlas hace posible desmontar un sistema de abuso de poder que violenta ante todo a mujeres de todas las condiciones, particularmente a las más vulnerables ya sea por su raza, etnia, orientación sexual o identidad de género. ***El 84% de las mujeres transexuales sufren abusos sexuales cada año, las mujeres indígenas tienen 3,5 más posibilidades de sufrir abuso sexual y el 60% de las mujeres negras se convierten en víctimas antes de los 18 años.***²

Claridades como éstas empezaron a recibir atención masiva cuando millones de personas entraron en contacto con los hechos, haciendo que incluso el sistema de medios diseñado para evitar cuestionamientos, tuviera que rendirse ante las evidencias, y una nueva forma de ver la realidad comenzara a permearlo todo.

Aunque el concepto “brechas de género” vio la luz en 1980 como una forma de medir las diferencias entre

² Idem.

hombres y mujeres en cuanto al acceso a oportunidades, derechos, poder, influencia, entre otros; el tema nunca había sido tan protagónico en la agenda pública. Estudios, estadísticas, encuestas y análisis que por décadas fueron de interés casi exclusivo del feminismo, han empezado a ser de interés general y un saber fundamental para toda persona que aspire a contar con el respaldo de ese 49% de la población mundial que son las mujeres, así como de esa masa crítica de personas conscientes sobre la importancia de acabar con la brechas de género.

Cinco años después del boom mediático del movimiento **#MeToo** y quince años después de que Tarana Burke lo creara, la resistencia que se produce naturalmente ante los grandes cambios continúa siendo significativa. Sin embargo, los cuestionamientos ahora tienen el mismo lugar e importancia que en algún momento tuvo el *statu quo*, y la conversación se lleva a cabo utilizando unos mínimos acuerdos. La necesidad de entender términos y expresiones tales como consentimiento, cultura de la violación o micromachismos, entre otros, está cada vez más clara. (Ver Cap. 7 - Glosario)

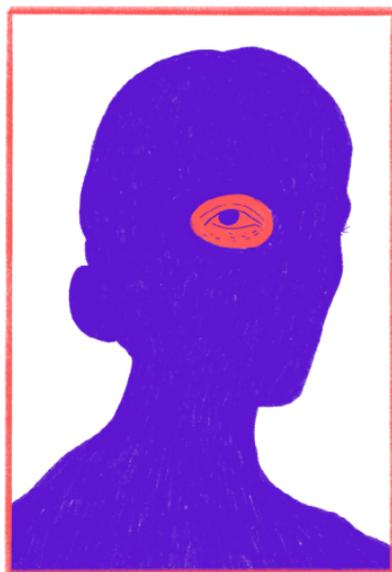
La publicidad, el cine, las universidades, los servicios médicos, las ciencias, las artes, los deportes, la política, la familia, las empresas, en fin; todos y cada uno de los espacios en los que conviven hombres, mujeres y personas con diversas orientaciones e identidades de género, han tenido que empezar a identificar las dinámicas de poder existentes al interior de sus estructuras, para entender cómo éstas contribuyen o

no a reproducir asimetrías e injusticias que, basadas en la idea de que lo femenino es inferior a lo masculino, han fortalecido las brechas de género que alientan y normalizan un amplio espectro de violencias.

Estamos atravesando un momento de intensa transformación cultural y en la medida de lo posible conviene saber cómo ser parte de ese cambio de la mejor manera. Por fortuna son cada vez más las herramientas disponibles al alcance de quien decida tomarlas.



2. Una nueva película





“- ¿Estás despierta?

-Supongo que sí, tengo los ojos abiertos.

-Yo también. Me siento despierta. Muy despierta.

Nunca me había sentido tan despierta.

¿Me comprendes? Todo parece distinto.”

Thelma & Louise
(Año: 1991 - Dir. Ridley Scott)

Nada volverá a ser igual después del **#MeToo**. Y aunque es un hecho que nada cambia totalmente de la noche a la mañana, también lo es que diariamente se están tomando decisiones que buscan transformar las relaciones entre géneros alrededor del mundo.

Parte clave de estas decisiones es la creación del Convenio C190 desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual establece por primera vez parámetros internacionales sobre lo que debe entenderse por ‘violencia y acoso en el mundo del trabajo’, así como algunas de las medidas que deben tomarse para prevenirla y abordarla, y quién debe hacerlo.

Por ser un tratado internacional legalmente vinculante, los estados miembros de la OIT que lo ratifiquen estarán obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica, y tendrán que enviar a la Organización memorias sobre su aplicación a intervalos regulares.

Entre las directrices más relevantes del C190 se encuentran que el tratado:

- ✱ Obliga a los gobiernos a requerir que los empleadores cuenten con políticas contra la violencia y el acoso.
- ✱ Establece estándares para los mecanismos de quejas, seguimiento, control de la aplicación y apoyo a sobrevivientes de violencia y acoso.
- ✱ Establece protecciones no solo en el espacio físico, sino también en el trayecto hacia y desde el trabajo, en eventos relacionados con el trabajo fuera del espacio laboral y en relación con terceros.
- ✱ Abarca al sector público y privado, así como el trabajo formal e informal.
- ✱ Reconoce protecciones a los trabajadores, a los pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios y aspirantes a empleos.

El C190 reconoce expresamente que la violencia de género afecta de manera desproporcionada a mujeres y niñas, y que los esfuerzos para terminar con ésta deben ser sensibles a la perspectiva de género.

Por todo lo anterior y por el nivel de detalle que maneja el Convenio, éste constituye una base sólida para crear normativas frente a la prevención y eliminación del acoso y la violencia sexual en entornos laborales, tanto para los gobiernos que lo ratifiquen, como para todos los interesados en ser parte del cambio.

Hasta el momento nueve países lo han ratificado (Colombia aún no lo ha hecho), y la OIT adelanta campañas para que sindicatos, organizaciones feministas y defensoras de Derechos Humanos de los demás países, ejerzan presión para que sus respectivos gobiernos lo ratifiquen.

Aunque esto significa que al C190 le quedan grandes retos por delante, su existencia habla de la puesta en marcha de un gran engranaje que está produciendo nuevas pautas de relacionamiento en el mundo laboral, particularmente en los entornos audiovisuales.

Para tener una idea, a continuación se enumeran algunas de las iniciativas desarrolladas en Estados Unidos y varios países de Latinoamérica:

ESTADOS UNIDOS

El Sindicato de Actores de Cine-Federación Estadounidense de Artistas de Radio y Televisión **SAG AFTRA**, lanzó en abril de 2021 una **plataforma para denuncia de acoso sexual**, así como la acreditación en programas de capacitación y registro de **coordinadores de intimidad**. Este último es un nuevo cargo dentro de la producción audiovisual cuyo fin es procurar el bienestar físico y emocional de los involucrados en escenas íntimas. Aunque el rol existe desde el 2016, fue solo tras las denuncias hechas contra Harvey Weinstein que se convirtió en parte clave del equipo contratado por

las producciones hechas para Netflix, Amazon y HBO. Gracias a la posibilidad de obtener una certificación avalada por el Sindicato, la existencia de este cargo empieza a ser tan definitiva como la de un coordinador de extras o de efectos especiales³.

En esta misma línea, el abuso ha empezado a ser considerado un riesgo laboral por muchas empresas que ahora incluyen en sus procesos de pre producción la realización de charlas de buenas prácticas, así como cláusulas contractuales destinadas a minimizar las posibilidades de violencias basadas en género, dentro y fuera del set de grabación.

MÉXICO

La iniciativa **#YaEsHora**⁴, conformada en 2019 por un grupo de mujeres de la industria audiovisual, lanzó en septiembre de 2020 el **Protocolo Integral contra el Acoso y el Hostigamiento para la Producción Audiovisual** en asocio con The Boston Center for Latin America, y en diciembre del mismo año, el **Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano** en la Ciudad de México (de la Secretaría de Cultura), hizo público el **Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en la Comunidad Audiovisual de la Ciudad de México**.

Aunque ambos protocolos han sido diseñados para ser aplicados en cualquier fase de la producción

3 INTIMACY PROFESSIONALS ASSOCIATION - www.intimacyprofessionalsassociation.com

4 YA ES HORA - www.yaeshoramx.org

audiovisual y hacen énfasis en el carácter orientativo y preventivo de las acciones sugeridas -tales como realizar capacitaciones con los equipos de trabajo-, **#YaEsHora** destaca la importancia de extenderlas fuera del espacio de trabajo y en horarios no laborales, siempre que las interacciones se den entre colaboradores de la organización, actuales o potenciales. Su protocolo detalla medios de actuación y resolución de incidentes, establece formas de brindar apoyo y acompañamiento, así como medidas disciplinarias y restaurativas. Incluye además componentes de conciliación para la resolución de los casos de carácter laboral, proponiendo la creación de un comité interno que sea responsable de materializar el protocolo, investigar y resolver quejas.

El documento creado por el Fideicomiso por su parte, plantea la necesidad de conformar una comisión para el seguimiento de las actividades de prevención, integrada por un titular de Procine, uno de la Secretaría de Cultura de la Ciudad México, el Instituto Mexicano de Cinematografía IMCINE y la Academia Mexicana de Artes y Ciencias Cinematográficas AMACC, además de colectivos y miembros de distintos sectores de la comunidad audiovisual.



ECUADOR

En Ecuador todo empezó en agosto de 2019 con una encuesta realizada por el Plan Nacional de Desarrollo del Audiovisual **PANDA** y la Unión de Artistas Audiovisuales del Ecuador **UNIARTES**, cuyos resultados dieron cuenta de la altísima violencia a la que estaban expuestas las mujeres del sector. Un año después, fue presentado el **Protocolo Mujer Audiovisual**, como resultado de un trabajo conjunto entre la Asociación de Creadores del Cine y del Audiovisual de Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios **ACAPANA**, la Asociación de Documentalistas **ADEC**, la Asociación Ecuatoriana de Técnicos Cinematográficos **AETC**, y la Colectiva Mujeres Acción **CAM**.

Al igual que los protocolos de México, éste plantea la necesidad de crear una institución rectora que genere mecanismos de aplicación, tales como un sistema de recepción de denuncias que sea confidencial y cuente con el apoyo de organismos afines como ONU Mujeres, para garantizar que en la presentación de denuncias y recolección de testimonios, se evite la revictimización.

Según la encuesta realizada por PANDA, las principales víctimas de acoso son las actrices y modelos, por lo que el protocolo hace énfasis en medidas relacionadas con los espacios en que ellas son más vulnerables, tales como⁵:

⁵ Protocolo contra la violencia a la mujer en el audiovisual ecuatoriano. Nota original en Primicias.e: www.primicias.ec/noticias/cultura/audiovisual-protocolo-contra-violencia-mujer

- ☀ Los ensayos y castings deben ser en lugares adecuados. Las modelos y actrices pueden ir acompañadas.
- ☀ Las producciones deben tomar medidas para evitar que los hospedajes compartidos -en caso de viajes-, sean espacios de violencia.
- ☀ Las producciones deben vigilar las relaciones de autoridad y de poder para evitar abusos, y dar confianza a las mujeres que son parte de un proyecto.
- ☀ Al rodar escenas íntimas se debe prohibir el ingreso de dispositivos móviles, los comentarios obscenos, comportamientos no profesionales, y compartir imágenes de las actrices sin su consentimiento.

CHILE

La Comisión de Género, Igualdad y No Discriminación del Sindicato de Actores y Actrices, Trabajadores y Trabajadoras de las Artes Teatrales **SIDARTE**, trabajó entre el 2019 y 2020 en la elaboración de la **Guía preventiva de violencia de género y discriminación en el sector de las artes escénicas y audiovisuales**, haciendo énfasis en el protagonismo que tiene el cuerpo dentro de las artes escénicas y cómo esto ha favorecido la existencia de instancias no reguladas -como el casting o los ensayos-, en las que aumenta el riesgo de situaciones de violencia de género y discriminación. Por esto la guía fue desarrollada en conjunto con especialistas en psicología de la **Corporación de Desarrollo de la Mujer La Morada**.

La Asociación de Productores de Cine y Televisión **APCT** por su parte, presentó el **Protocolo de buenas prácticas laborales contra la discriminación y el acoso laboral y sexual** en agosto de 2019, y el **Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio** presentó así mismo las **Recomendaciones para ambientes de trabajo libres de violencia de género** en julio de 2021.

PERÚ

El Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras audiovisuales y cinematográficos **SINCA**, presentó en marzo de 2021 el **Protocolo de buenas prácticas laborales en el ámbito cinematográfico y audiovisual**, dentro del cual propone que las organizaciones sindicales y gremios se encarguen de enviarlo a quienes tengan una relación laboral o de servicio con cualquier empresa productora al momento de integrarse, o de participar en un proyecto.

El protocolo informa sobre definiciones, conductas prohibidas y sugeridas, y orienta sobre el proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de conductas tipificadas como discriminación, maltrato laboral, hostigamiento o acoso sexual. Además, sugiere que una persona de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en la empresa, reciba la queja y adopte medidas.

Al igual que todos los protocolos mencionados hasta ahora, SINCA plantea la necesidad de crear un Comité de Intervención que sea impulsado por los gremios

y organizaciones sindicales, y que esté formado por representantes del empleador y de los trabajadores para garantizar paridad.

ARGENTINA

El **Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina SICA**, formalizó en el 2019 la existencia de su división de género -creada en el 2014- nombrándola como comisión de género en el 2019. Ésta se encargó de hacer presión para que el C190 fuera ratificado en el país, y así mismo ha sido responsable de implementar las indicaciones dadas en el Convenio, tales como fomentar la paridad en el acceso a puestos de trabajo y garantizar salarios dignos. En esta misma línea, la comisión creó un protocolo interno y un canal de denuncia que mantiene el anonimato de quien denuncie.

El **Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales INCAA** por su parte, creó el área de Diversidad y Géneros en enero de 2020, y en noviembre de 2021 presentó el **Decálogo laboral de buenas prácticas en la industria audiovisual**. Esta última es una publicación sencilla que establece diez principios básicos a tener en cuenta para garantizar entornos audiovisuales libres de violencia basada en género.

COLOMBIA

En nuestro país, además de diversas iniciativas que han tomado forma desde la institucionalidad, la **Comisión Fílmica de Bogotá**, un programa de la Gerencia de Artes Audiovisuales del Idartes, creó un **Manual de buenas prácticas para la producción audiovisual en Bogotá**, en donde se consignan recomendaciones generales para el comportamiento dentro del set de filmación y fuera de él. Así mismo, desde el año 2020 ha realizado jornadas de sensibilización en prevención de violencias de género para profesionales, técnicos y artísticos de las producciones audiovisuales que se llevan a cabo en la capital del país.

Los gremios por su parte han iniciado diferentes procesos de concientización y prevención (Ver Cap. 6 - ¡GRITEMOS JUNTOS! Balance del sector), y dos grandes procesos asociativos han tomado forma: **MUSA** Movimiento de Mujeres del Sector Audiovisual y las **RecSisters**.

MUSA nace de la unión de ocho organizaciones del sector que tras juntarse para evaluar los pasos dados en relación con el tema, decidieron organizarse como un movimiento de mujeres autónomo, transversal y plural, cuyo fin es reivindicar sus derechos como ciudadanas y trabajar por la transformación de los estereotipos narrativos sobre la mujer, contrarrestar las violencias de género en entornos laborales audiovisuales; y promover la equidad a través de la gestión y la participación en políticas públicas. El proyecto aglutina representantes

de la Asociación Colombiana de Actores ACA, Academia Colombiana de Artes y Ciencias Cinematográficas, Corporación Colombiana de Documentalistas ALADOS, Cimarrón Producciones, Muestra de Cine y Video Indígena Daupará, Fundación Mujeres Audiovisual, Killary Cinelab y RecSisters.

MUSA difunde boletines informativos sobre temas afines como balances sobre las ganadoras de convocatorias audiovisuales, la creación de encuentros y concursos audiovisuales dirigidos específicamente a mujeres, así como estudios y encuestas realizados sobre su participación en el audiovisual. Sobre este último vale la pena destacar el rastreo comparativo de participación de las mujeres por rol en el cine colombiano realizado por Killary CineLab, según el cual, en 60 años de vida del cine colombiano, las mujeres solo han estado representadas por un 28% de productoras, 23% de montajistas, 17% de guionistas, 10% de sonidistas, 6% de directoras de fotografía y 13% de directoras.

Las **RecSisters** por su parte, son un colectivo compuesto por camarógrafas, productoras y técnicas, que a mediados del 2019 se juntaron para hablar de las experiencias que habían tenido con respecto al hostigamiento y acoso trabajando en el sector, y tras identificar puntos en común, decidieron hacer una encuesta entre 147 mujeres cuyos resultados fueron alarmantes: todas habían sufrido en mayor o menor medida de algún tipo de violencia sexual en el contexto laboral.

Así, el colectivo nació oficialmente en marzo de 2020 con la publicación de dichos resultados junto con varias comunicaciones en las que informaron sobre su intención de ofrecer un espacio de denuncia, representación y reparación para las víctimas de violencias basadas en género, así como de propiciar conversaciones con los hombres del sector, apostando por crear puentes para el diálogo.

En septiembre de 2020, hicieron parte del trabajo conjunto de 23 organizaciones que junto con el **Ministerio de Cultura**, redactaron y pusieron en circulación el **Decálogo de buenas prácticas** en el que se plantean 10 acuerdos básicos a tener en cuenta dentro de la industria audiovisual para generar espacios laborales seguros, dignos y respetuosos.

Actualmente RecSisters funciona como fundación y ofrece acompañamiento psicológico y jurídico a quienes denuncian a través de una alianza con la Red Jurídica Feminista. En noviembre de 2021 lanzaron el **Manual RecSisters de Buenas Prácticas para la prevención de conductas de discriminación, acoso laboral y/o sexual**, en asocio con la Comisión Fílmica de Medellín.

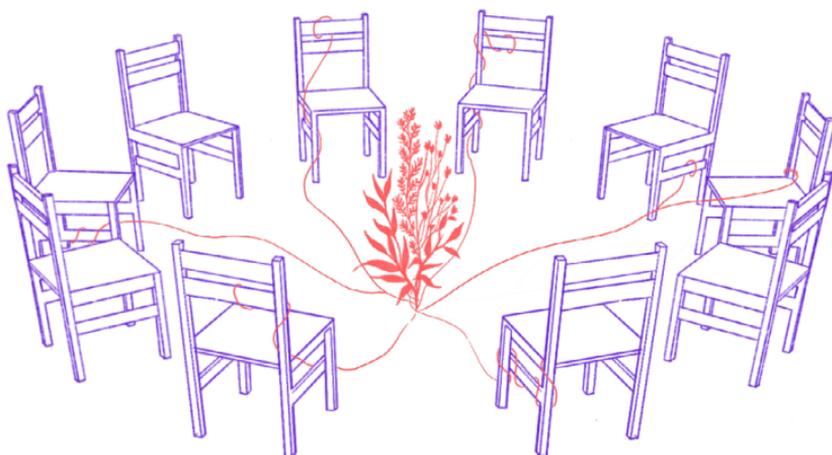
Dicho manual empieza por establecer una declaración de principios como punto de partida para generar acuerdos entre quienes lo adopten en sus producciones audiovisuales, creativas o formativas, y en ese mismo orden de ideas describe lo que se considera buenas prácticas laborales, prácticas inapropiadas de carácter

laboral y de carácter sexual al momento de formar equipos de trabajo, de contratarlos y designar tareas, de llevar a cabo procesos de pre producción, producción y post producción.

En su capítulo final, el manual aporta una valiosa reflexión sobre el marco normativo vigente en Colombia con respecto al tema, realizada tras consultar marcos normativos, nacionales e internacionales sobre abuso laboral, abuso sexual y discriminación.



3. Tramas posibles: ejercicio práctico.



**“Me he subido a mi mesa
para recordar que hay que mirar
las cosas de un modo diferente”.**

Dead Poets Society
(Año: 1989 - Dir. Peter Weir)

Este ejercicio busca plantear doce casos hipotéticos para generar consciencia sobre cómo nos relacionamos cotidianamente con los temas abordados y cuestionar qué tan normal o reprochable puede resultar una situación en el entorno audiovisual. La propuesta es realizarlos individual o grupalmente y socializar las respuestas con un amigo/a o el equipo de trabajo, pues a través de la reflexión conjunta es que podemos generar una consciencia colectiva que ayude a identificar y prevenir las diferentes formas de violencia a las que estamos expuestos/as y establecer acuerdos sobre la manera de entender y reaccionar ante cada situación.

Además, les invitamos a fotocopiar esta sección para compartirlo con muchas más personas.

AL SOCIALIZAR LAS RESPUESTAS SE SUGIERE:

- Compartir el estado de ánimo general de manera muy abierta y desprevenida, evitando conscientemente juzgar al otro.
- Abrir la posibilidad de compartir experiencias. Si alguno de los participantes ha vivido alguna de las situaciones expuestas en los ejercicios o algo similar, y lo desea, puede compartir lo sucedido y comentar sus reflexiones al respecto.
- Comparar respuestas y establecer sobre cuáles formas de reaccionar hay acuerdo y sobre cuáles hay desacuerdo. Hacer una lista.
- Elija una forma de reaccionar sobre la cual exista desacuerdo y converse procurando llegar a un acuerdo.

Caso 1.

Asistes a una entrevista de trabajo en una productora de televisión. La persona que te entrevista te pide reunirse luego en un café para discutir detalles del trabajo y te pide tus redes sociales.

Esta propuesta te resulta:

- a. Normal.
- b. Incómoda pero manejable.
- c. Claramente reprochable.
- d. Inquietante. No sé cómo proceder.

¿Por qué?

¿Crees que tu respuesta cambiaría si fueras la persona que hace la entrevista? ¿Por qué?

¿Qué harías?

Caso 2.

Eres asistente en el equipo de arte. Al día siguiente de la fiesta de fin de rodaje, la directora de arte te escribe por WhatsApp agradeciéndote por tu trabajo y te invita a tomar una cerveza.

Esta propuesta te resulta:

- a. Normal.
- b. Incómoda pero manejable.
- c. Claramente reprochable.
- d. Inquietante. No sé cómo proceder.

¿Por qué?

¿Qué harías?



Caso 3.

Felipe, el segundo de cámara, necesita sacar una herramienta de una de las maletas de cámara, pero Claudia, la video assist, está interrumpiendo el paso. Observas que él la agarra del brazo y la mueve.

Esta propuesta te resulta:

- | | |
|--|-------------------------------|
| a. Normal. | b. Irrespetuosa. Reprochable. |
| c. Depende de la interacción previa entre ellos. | d. No es asunto mío. |

¿Por qué?

¿Crees que tu respuesta cambiaría si fueras Claudia? ¿Por qué?

¿Qué harías?

Caso 4.

Asistes a un festival de cine y descubres que en un evento de tu interés se encontrará un agente de ventas con el que deseas trabajar. Al contactarlo te propone verse en su hotel para hablar de tu hoja de vida.

Esta propuesta te resulta:

- a. Normal.
- b. Incómoda pero manejable.
- c. Claramente reprochable.
- d. Inquietante. No sé cómo proceder.

¿Por qué?

¿Crees que tu respuesta cambiaría si fueras el agente de ventas? ¿Por qué?

¿Qué harías?

Caso 5.

Eres el editor de una película y asistes a la fiesta de fin de rodaje. Lucía, la directora, te coquetea. Tú rechazas el coqueteo y luego al trabajar juntos, ella cuestiona excesivamente tu trabajo.

Esta propuesta te resulta:

- a. Normal.
- b. Incómoda pero manejable.
- c. Claramente reprochable.
- d. Inquietante. No sé cómo proceder.

¿Por qué?

¿Qué harías?

Caso 6.

Termina la segunda semana de rodaje y el equipo se toma una foto grupal en el set, tú observas que Carlos, el director de fotografía, toma por la cintura a Eugenia, la asistente de arte.

Esta propuesta te resulta:

- a. Normal.
- b. Irrespetuosa. Reprochable.
- c. Depende de la interacción previa entre ellos.
- d. No es asunto mío.

¿Por qué?

¿Crees que tu respuesta cambiaría si fueras Eugenia?
¿Por qué?

¿Qué harías?

Caso 8.

Trabajas como sonidista y le pides a un actor que te pase el micrófono de solapa que tiene al lado. Él responde “¿Qué me das a cambio?”.

Esta propuesta te resulta:

- a. Normal.
- b. Incómoda pero manejable.
- c. Claramente reprochable.
- d. Inquietante. No sé cómo proceder.

¿Por qué?

¿Qué harías?



Caso 10.

Una pareja de profesionales asiste a una entrevista de trabajo de un rodaje que será en la selva. A ella le preguntan si está dispuesta a dejar a su hijo de tres años solo durante un mes de rodaje o si en cualquier momento tendrá que regresar a casa. Al padre del niño, no le hacen la misma pregunta.

Esta propuesta te resulta:

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| a. Normal. | b. Irrespetuosa. Reprochable. |
| c. Algo que hay que saber manejar. | d. Inquietante. No sé cómo proceder. |

¿Por qué?

Caso 11.

A punto de viajar con tu equipo de rodaje durante varios días, un compañero se acerca y te dice “¿Ya vió a la peladita de maquillaje? Si se deja, le hago la vuelta”.

Esta propuesta te resulta:

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| a. Normal. | b. Irrespetuosa. Reprochable. |
| c. Algo que hay que saber manejar. | d. Inquietante. No sé cómo proceder. |

¿Por qué?



Caso 12.

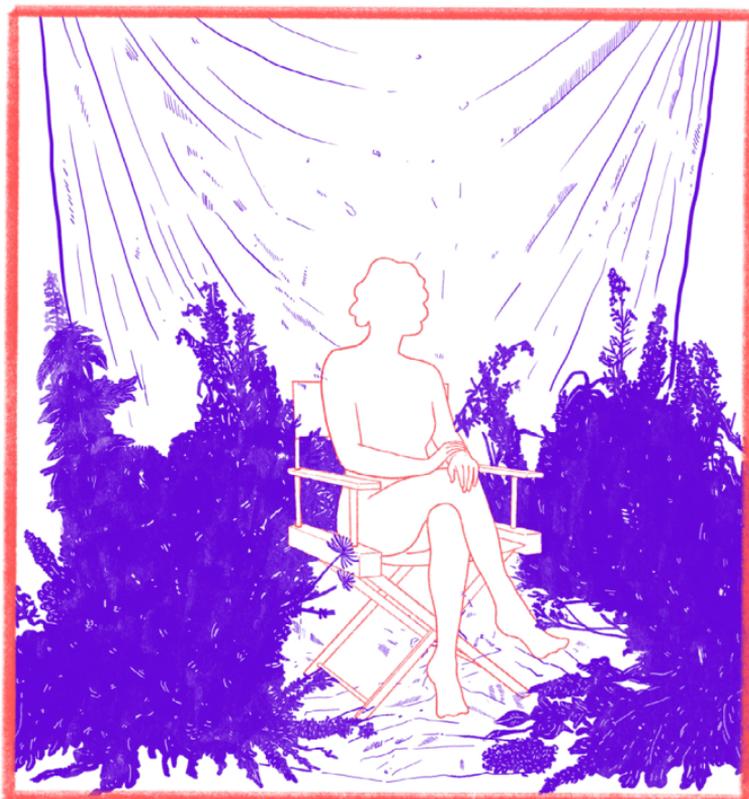
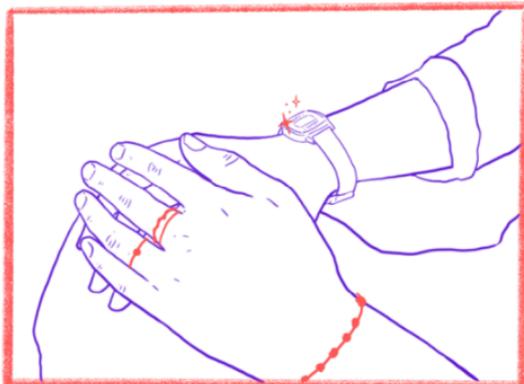
Amanda es asistente de dirección. Julia es su segunda de dirección y le pasa el llamado del día siguiente con errores. Amanda le llama la atención gritándole frente al equipo: “Si no sabe hacer su trabajo, mejor que avise”.

Esta propuesta te resulta:

- a. Normal. b. Irrespetuosa. Reprochable.
c. Algo que hay que saber manejar. d.

¿Por qué?

4. GRITEMOS ¡CORTE! Ver, entender, detener





“La comprensión es el primer paso para la aceptación, y sólo con la aceptación puede haber recuperación”.

Harry Potter and the Goblet of Fire
(Año: 2005 - Dir. Mike Newell)

Las denuncias realizadas en el mundo no solo han puesto en evidencia la abundancia de casos existentes, sino el hecho de que por décadas, aunque hubo plena consciencia de lo que estaba sucediendo, primó el silencio, el desdén o la omisión.

Ha quedado claro que el primer paso para transformar el sector y garantizar espacios libres de violencias basadas en género, es conseguir que todos sus miembros puedan ver, entender y detener lo que está sucediendo.

A continuación algunos entendimientos claves, tomados de las sugerencias planteadas en los distintos protocolos mencionados anteriormente y algunas publicaciones pedagógicas.

SOBRE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL AUDIOVISUAL:

Según la definición del C190 de la OIT *“violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Cubre, por ejemplo, abusos físicos y verbales, hostigamiento e intimidación, acoso sexual, amenazas y acecho, así como prácticas laborales abusivas que dan lugar a riesgos y peligros psicosociales.”*⁶

Esta definición, en conjunto con algunas características propias del quehacer audiovisual, resulta útil para entender por qué éste tiende a ser un ambiente particularmente propicio para comportamientos de hostigamiento y acoso sexual.

Algunas de esas características son:

- La industria audiovisual ha sido liderada históricamente por hombres y sus dinámicas de trabajo permanecen marcadas por la idea de que lo femenino debe subordinarse a lo masculino. De allí que la participación femenina y de personas con orientaciones e identidades de género diversas es minoritaria, y que quienes hacen parte de ella generalmente lo hacen en áreas que se asumen “propias de la mujer” como maquillaje, vestuario o alimentación. Las mujeres y personas con orientaciones e identidades diversas que ocupan roles considerados “propios de los hombres” terminan asumiendo una doble carga: la de hacer bien su trabajo y lidiar con un entorno que cuestiona o invalida sus capacidades.

6 OIT C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

- La verticalidad, la inestabilidad y subcontratación propias del sector, favorecen la generación de dinámicas en las que el abuso de poder se configura como una forma de acceder a estabilidad o continuidad laboral.
- La intensidad de las jornadas, que a menudo incluyen viajes en los que se comparte hospedaje y espacios de convivencia más allá de lo laboral, favorece el nacimiento de vínculos socio afectivos dentro de los cuales los límites propios de las dinámicas laborales se ven comprometidos.
- El protagonismo del cuerpo dentro del trabajo actoral, sumado al predominio de una mirada cosificadora sobre las mujeres, hace que mujeres y niñas estén expuestas a recibir tratos deshumanizantes.

SOBRE HOSTIGAMIENTO:⁷

- El hostigamiento se define como esfuerzos *insistentes por parte de una persona en condición de poder, para desacreditar, humillar o intimidar a quien no lo tiene*. Es un acto premeditado, en el que quien hostiga cree tener derecho a ejercer poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera un objeto.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona, se establece una relación asimétrica que constituye coerción.
- Todo contacto no deseado o humillante (tirar de la falda, hacer comentarios sexuales o sobre la imagen corporal,

⁷ Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. México, 2009

realizar gestos de naturaleza sexual no correspondidos) son formas de hostigamiento.

- Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y el acoso sexual. La responsabilidad siempre está en quien emite la conducta.
- El hostigamiento y el acoso crean un ambiente intimidatorio, hostil o humillante no solo para quien los recibe sino para quienes observan y no saben cómo reaccionar.

SOBRE CONDUCTAS QUE CALIFICAN COMO ACOSO, AÚN SI ES SUTIL:⁸

Cualquier comportamiento sexual no deseado, sea físico, verbal o escrito, puede considerarse acoso sexual, especialmente si la persona que recibe tal comportamiento se siente intimidada o humillada. Si se trata de un acoso sexual sutil, aquí hay cinco formas de reconocerlo:

1. Comportamientos sexistas. Chistes acerca de ser promovida/o solo por el género, sermones o “reflexiones” sobre cómo un género no está “hecho” para ciertos trabajos, y/o comentarios sobre ser descalificada/o, ignorada/o debido a tu género.

2. Coqueteo indeseado y no correspondido. Cuando un coqueteo hace sentir incómoda/o, molesta/o u ofendida/o, a quien lo recibe. El coqueteo hace sentir bien. Si hace sentir mal y pese a expresarse que éste es el caso, la acción continúa, se entra en el terreno del acoso.

3. Intimidación usando antigüedad o posición. Se conoce

⁸ Yeremian Law, abogados de acoso sexual en Glendale y Los Angeles www.yeremianlaw.com, 5 Señales de que alguien te está acosando sexualmente.

como acoso sexual de retribución y se expresa con frases como “¿Estás segura/o de que no quieres pasar el rato con tu jefe este viernes?”. La idea es mostrar una posición de poder desde la que se sugiere a la víctima hacer algo que no quiere para acceder a algo que ha manifestado que desea.

4. Comportamiento inapropiado en línea o internet. Mensajes “accidentales”, fotos inapropiadas, emails no relacionados con el trabajo, solicitudes insistentes para comunicarse a través de redes sociales, podrían ser acoso sexual.

5. Compartir información íntima que no deseas (o necesitas) saber. Cuando alguien expone información íntima que no se le ha pedido o sobre la que no se ha manifestado interés en medio de situaciones laborales, puede ser una forma sutil de acoso.

SOBRE AGRESORES Y VÍCTIMAS:⁹

- Culturalmente se le da poca importancia al desarrollo de herramientas para reconocer, entender y cuidar nuestras emociones. Los agresores soportan su autoestima en el poder que ejercen sobre otros y las víctimas lo hacen en su capacidad de ajustarse a las necesidades de quien ostenta poder.
- Sabemos poco de nuestras emociones básicas de supervivencia, las cuales aparecen en situaciones de autoprotección. En la relación víctima/agresor la sana expresión de la rabia, el dolor y miedo, están deterioradas. El agresor descarga frustración y rabia en una víctima a la que

⁹ Pilar Jiménez Aragonés, Materiales didácticos para la prevención de la violencia de género. Educación para Personas Adultas. Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía, 1999.

percibe indefensa y la víctima no usa su rabia y miedo para preservarse, sino que las inhibe y se adapta al agresor.

- El hostigamiento y el acoso producen en la víctima problemas psicológicos tales como duda, depresión, ansiedad, baja autoestima y relaciones personales restringidas; además de posibles problemas fisiológicos como dolor de estómago, cabeza, disturbios del sueño y problemas relacionados con el trabajo tales como baja satisfacción, estrés y ausentismo.
- Las víctimas pierden capacidad para afrontar situaciones. Su sistema nervioso se desborda con imágenes traumáticas y emociones como ansiedad, temor, rabia y culpa. Para evitar que se reactive el trauma, reducen su productividad y vida afectiva.

SOBRE EL ENTORNO:

- Hemos naturalizado el abuso de poder como un rasgo masculino y las conductas de sumisión como un rasgo femenino. Esto hace que el hostigamiento pase desapercibido ante quien lo observa, o que al reconocerlo se asuma como normal o tolerable.
- Por tratarse de un ejercicio de poder normalizado, quienes observan conductas de hostigamiento o acoso, suelen asumir conductas de sumisión. El hostigador no es visto como generador de un problema, y en cambio se recrimina y cuestiona a la víctima.
- Culturalmente no hemos normalizado la idea de intervenir ante situaciones de hostigamiento y acoso como algo justo y deseable. Persisten la indolencia o la indiferencia.

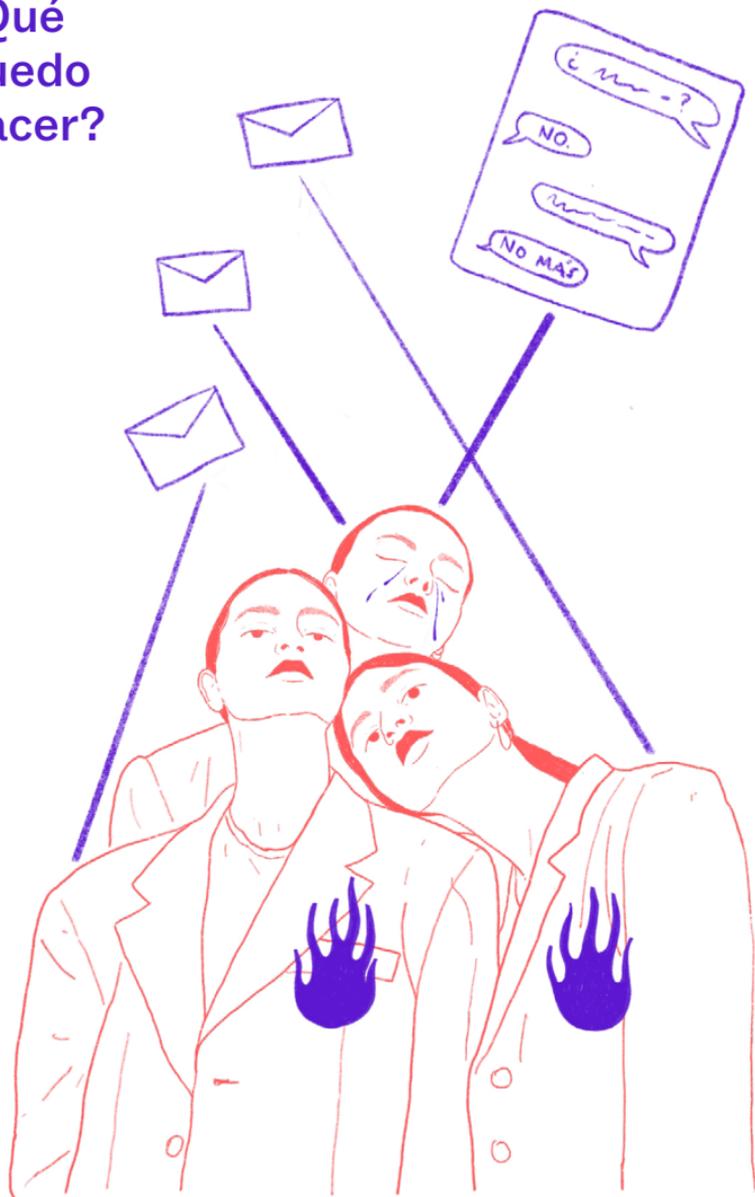
- La validez de la voz de las mujeres ha sido puesta en duda históricamente, y aún continúa siendo así. Quienes denuncian se exponen a ser cuestionadas, ridiculizadas o apartadas de sus puestos de trabajo.

SOBRE COMBATIR EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO:

- Por tratarse de un proceso de transformación cultural, es importante realizar continuamente actividades de prevención y atención, así como de concientización de todas las personas involucradas en los equipos de trabajo.
- Toda institución que reconoce e implementa políticas para enfrentar el hostigamiento y acoso sexual deja de ser cómplice. La corresponsabilidad institucional con todos los miembros del equipo de trabajo supone un paso fundamental.
- Propiciar espacios de reflexión en los que sea posible expresar sentimientos, dudas y confusiones para reconocer conjuntamente las relaciones víctima/agresor vividas o presenciadas, contribuye a romper su reproducción.
- Trabajar en el manejo adecuado de emociones como el miedo y la rabia, potenciar la autoestima y desarrollar un lenguaje sensorial emocional adecuado dentro de las relaciones laborales.
- Eliminar actitudes basadas en la relación víctima-agresor en relaciones de género. Las sociedades jerarquizadas desde hace siglos, como son las patriarcales, basan todas sus relaciones en esta célula social de la que surge toda la organización posterior jerarquizada. La jerarquía más duradera y extendida ha sido la de género.

5. GRITEMOS ¡ACCIÓN!

¿Qué
puedo
hacer?



**“Es dura la experiencia de vivir
con miedo, ¿verdad?
En eso consiste ser esclavo.”**

Blade Runner
(Año: 1983 - Dir. Ridley Scott)

Después de revisar las diversas publicaciones y procesos que han nacido del interés por prevenir, atender y eliminar las diferentes formas de violencia de género que se presentan en el entorno laboral audiovisual, queda claro que todas hacen parte de un proceso de transformación cultural que necesita atención desde muchos ángulos, y que en esa medida no es posible hablar de manuales, protocolos o políticas perfectas. Sin embargo, queda claro también que de la puesta en práctica de una o todas sus directrices depende la posibilidad de que cada uno de los miembros del sector lleguen a involucrarse con el cambio.

SI SUFRES EL ACOSO:¹⁰

- » Puedes enfrentarte directamente a tu acosador siempre y cuando te sientas capaz de ello. Si lo haces, indícale con claridad y determinación qué comportamientos concretos no pueden repetirse.
- » Independientemente del resultado de esta comunicación, habla con tu superior o superiora o con la persona responsable.
- » Analiza cuanto antes el incidente o comportamiento sucedido y toma nota de datos como fechas, lugares, personas que fueron testigos o que sean conocedores del asunto.
- » Acumula pruebas. Guarda todos los correos y mensajes que recibas.
- » No mantengas en secreto el acoso. Aunque te cueste trabajo, busca alguien con quien puedas hablar en confianza de lo sucedido. Busca apoyo.
- » Intenta averiguar si otras personas del mismo entorno han sufrido también acoso.

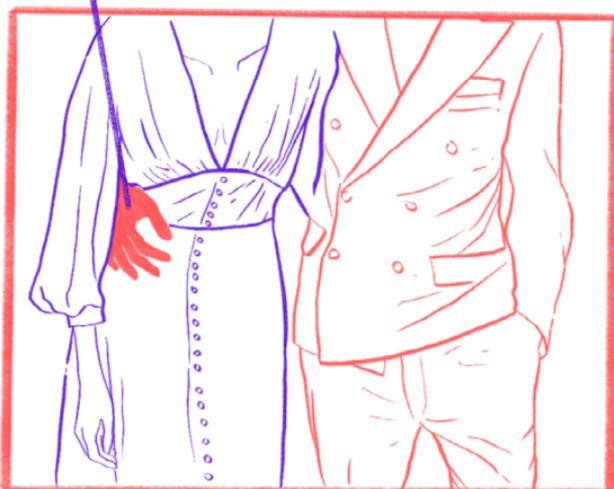
¹⁰ Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género. Universidad Complutense de Madrid.

SI ERES TESTIGO O CONOCEDOR DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO:

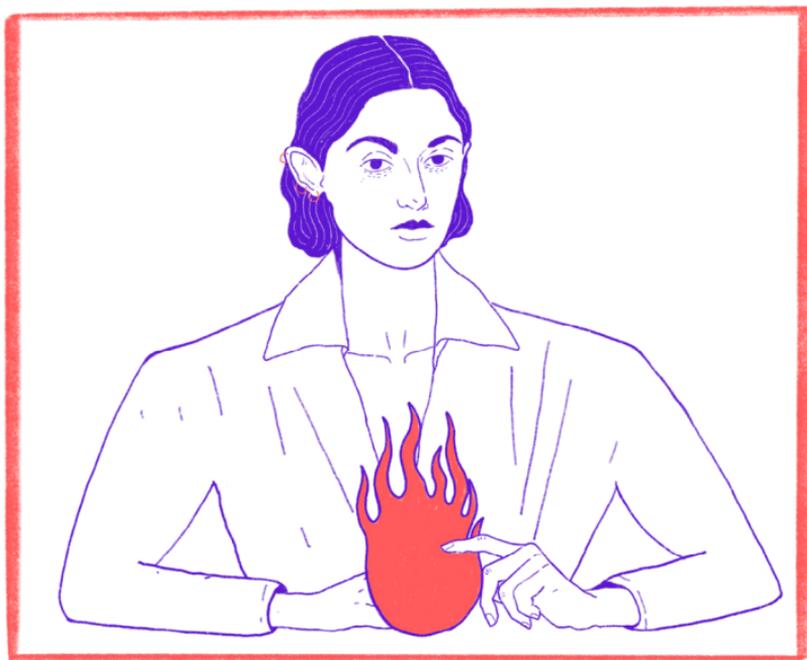
- » Ante una situación de acoso, todos tenemos la responsabilidad de actuar tanto si se trata de acoso vertical descendente, si es acoso vertical ascendente, o acoso horizontal. Independientemente de esto, la actuación de todos es importante.
- » Si eres testigo de una situación de acoso muestra tu apoyo a la víctima y ofrece tu acompañamiento si la persona lo desea.
- » Dirígete a la persona acosadora y hazle saber que debe detener su comportamiento.
- » Observa con atención allí donde sospeches que puede darse una situación de acoso.
- » Informa de la situación a quien haya sido designado para tal fin o a un superior de la persona acosadora que pueda llamarle la atención.
- » Muestra una actitud de absoluto rechazo hacia el acoso en cualquiera de sus formas.

SI ACUDEN A TI PARA HABLAR DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO:

- » Escucha con respeto sin emitir juicios de valor ni culpabilizar a quien te cuenta su experiencia.
- » Decide en conjunto con quien te cuente su experiencia, si quiere hablar de eso con alguien más, si quiere hacer una denuncia o si prefiere no hacerlo.
- » Mantén absoluta confidencialidad con respecto a la información que has recibido.
- » Infórmate sobre las posibles vías de acción que se pueden tomar y compártelas con la persona que te ha confiado su experiencia. (Ver Cap. 8 - Líneas de atención)
- » Infórmate sobre la existencia de colectivos o instituciones que presten atención psicosocial con enfoque de género y compártelos con la persona que te ha compartido su experiencia.
- » Sea cual sea la decisión de la persona que te ha confiado su situación, hazle saber que cuenta contigo a lo largo del proceso. Hazle saber que crees en su palabra y que no está sola.



6. ¡GRITEMOS JUNTOS! Balance del sector



“Toto, creo que ya no estamos en Kansas”

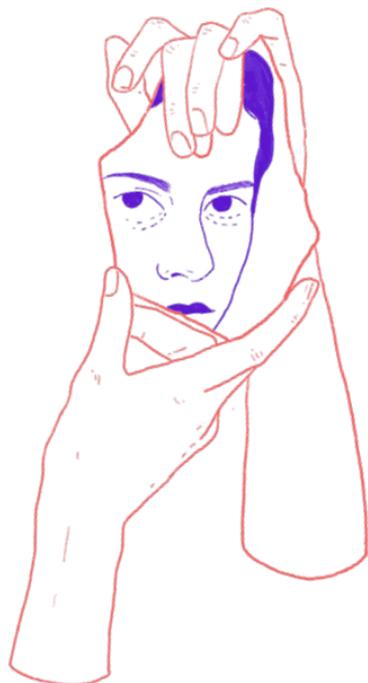
The Wizard of Oz
(Año: 1939 - Dir. Victor Fleming)

El sector audiovisual colombiano está cambiando. Al interior de todos los equipos de trabajo existe un nivel de consciencia cada vez más claro acerca de los retos y compromisos que cada uno debe asumir para contribuir a la eliminación de las brechas de género dentro y fuera del set. Sin embargo, la puesta en marcha de medidas efectivas depende del nivel de organización y asociatividad alcanzado por cada gremio, los cuales en el caso colombiano varían mucho entre uno y otro. Con el ánimo de entregar una mirada general al respecto, se presentan a continuación las iniciativas y percepciones que tienen sobre los temas tratados algunas de las agremiaciones que además de estar consolidadas, pueden tener un papel más protagónico al momento de marcar pautas de comportamiento dentro y fuera del set.

ACA. Asociación Colombiana de Actores

VOCERA:

Pilar Álvarez,
encargada de
a comisión de género
hasta diciembre
de 2021



“En agosto de 2020 nació la Secretaría de mujer y género de ACA. Después de una encuesta que hicimos, obtuvimos datos interesantes como que los departamentos más señalados por acosar son dirección, luces, fotografía y actores, en ese orden, y que uno de los momentos en que se sentían más vulnerables las actrices es en los castings.”

“Parte de lo que hemos entendido es que el asunto no se trata solo de lidiar con que alguien te quiera tocar, sino de la vulnerabilidad a la que estamos expuestos todo el tiempo los actores. Hay que empezar a trabajar desde las escuelas de formación de actores, para que la gente aprenda a llegar a un casting sabiendo a qué dice que sí y a qué dice que no. Que si el agente te dice **súbase la falda fresca**, uno diga **no**.”

“Hicimos un convenio con la universidad Konrad Lorenz para trabajar con asesoría clínica, jurídica y organizacional. Les pasamos información de encuestas que hicimos en teatro, en canales de televisión y en cine, y la Konrad hizo un diagnóstico que nos sirvió para tener insumos pedagógicos. Gracias a eso pudimos entender los perfiles del victimario y de la víctima, pero además acordamos recibir asistencia psicológica para las personas que se acercan a denunciar. Los asociados que denuncien acceden a sesiones de terapia con la IPS de la Konrad por un valor económico.”

“Estamos desarrollando un protocolo interno que tendrá como base tener claridad sobre cómo te relacionas con tu entorno en la escena y cómo tendría que ser el manejo de las escenas de sexo. La idea es llegar a establecer la contratación de un coordinador de escenas íntimas como norma.”

“El reto más grande que tenemos es lograr que exista interlocución, porque en principio nosotros trabajamos con productoras que por ley tendrían que tener un comité de convivencia, pero eso no se cumple. Si a la hora de tratar de comunicarnos con los canales o las productoras, no hay interlocución, hasta ahí llega el proceso.”

“Hemos aprendido que las denuncias realmente llegan hasta donde quiera llegar la persona denunciante, porque es un proceso muy largo y complejo. Entonces en ese sentido lo que hicimos fue crear alianzas; una de ellas con las RecSisters, que tienen muchísima información.”

ACDF. Asociación Colombiana de Directores de Fotografía

VOCERA:

**Adriana Bernal,
Presidenta de la
Asociación hasta
diciembre
de 2021**

“Se creó una comisión de género que es mixta porque consideramos que incluir a los hombres directores de fotografía, es la única forma de construir un futuro en el que las mujeres no se sientan asediadas.”

“Creo que es clave abrir más espacios para las mujeres en fotografía porque hay un machismo soterrado donde tenemos menos oportunidades, se nos tiene menos confianza para los proyectos grandes, o de tajo ni se nos tiene en cuenta.”

“Creemos que hay que generar un proceso de educación que parta del liderazgo de los directores de fotografía frente al equipo de imagen, y que impacte particularmente a los técnicos para que en los rodajes sea posible generar un ambiente mucho más amable hacia las mujeres de este y otros departamentos.”

“Un gran reto es crear espacios cada vez más abiertos para tener cabezas de equipo femeninas, porque esto es parte integral del problema.

En departamentos como dirección o dirección de fotografía o incluso sonido, los espacios para las mujeres han sido muy restringidos y muchas de ellas caen en un círculo vicioso en el que no pueden tener trabajo porque no tienen experiencia suficiente y no pueden tener experiencia suficiente porque no pueden tener trabajo.”

ASCAD. Asociación Colombiana de Ayudantes de Dirección

VOCERA:

Paula Murcia,
miembro de la
Junta Directiva.

“Al interior de la asociación, en las dos últimas asambleas generales se puso como tema la responsabilidad que tienen los asistentes de dirección frente al ambiente en set que generan siendo permisivos o no con ciertas actitudes, palabras o acciones en el set. Creemos que, si en el set se permite que un técnico haga un comentario inapropiado, desde ahí se abre una puerta para un irrespeto”

“Varios miembros de la junta directiva vamos a tomar un taller de coordinación de intimidad porque creemos que va de la mano con lo que pasa en el set en esas escenas en las que todavía

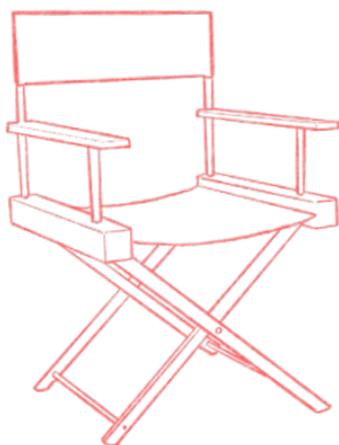
no se tiene muy claro cuál es el manejo que hay que tener.”

“Sobre los estudios que hemos hecho al respecto, todo está muy relacionado con lo salarial. Hay que aclarar que somos un sindicato y que en ese orden de ideas nuestra mayor preocupación es la conquista de los derechos laborales. Creíamos por ejemplo que en el sector no era un problema el tema del salario y resulta que los pagos en la misma productora son muy diferentes entre hombres y mujeres.”

“Un gran tema es que nosotros, al trabajar con distintas productoras y bajo diferentes figuras contractuales estamos muy vulnerables. Por eso necesitaríamos un protocolo que usen todas las productoras por igual, o que cada una tenga su propio protocolo y promuevan sus propias líneas de denuncia. Esto está empezando a pasar en los proyectos con Netflix o Amazon, quienes tienen protocolos,

talleres, envían mails diarios recordando qué es lo que no está permitido, o lo incluyen en los llamados.”

“El gran reto es entender qué hacer si te enteras de un acoso o si te llegan a acosar a ti. Creemos que el camino es la educación y la prevención. Que nos invitemos a hacer válida nuestra voz tanto para el “sí” como en el “no”. Entender que si algo te molesta debes detenerlo en cuanto sucede, que no tienes que esperar hasta el final de un rodaje sino que en el mismo momento puedas decir **esto me incomoda.**”



ASOCINDE. Asociación Colombiana de Productores de Cine Independiente.

VOCEROS:

**Diana Camargo,
Ximena Sotomayor,
miembros del
Consejo Directivo
y Federico Durán,
Vicepresidente.**

“En 2020 la Asociación incluyó dentro de su Manual de Buenas Prácticas un capítulo sobre política de género. Dos miembros del Consejo Directivo de la Asociación participaron en mesas de trabajo lideradas por el Ministerio de Cultura y las RecSisters. Se generaron muchas reuniones y conversaciones para establecer acuerdos sobre el manual. Hemos participado además en conversaciones públicas sobre el tema promovidas por el Ministerio de Cultura y las Comisiones Fílmicas”

“Desde el comité de formación se generó una alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá y se realizó un taller impartido desde el punto de vista sociológico-antropológico para entender los antecedentes y el arraigo de la cultura de acoso y violencia de género, y también desde el punto de vista legal en cuanto a lo que está o no reglamentado sobre estas conductas”

“Hoy en día muchas empresas han implementado nuestro Manual de Buenas Prácticas dentro de un protocolo propio, y se está tendiendo a tener una mayor equidad de género en general en todos los equipos, tanto al interior de las empresas como en los rodajes”

“Para generar un diagnóstico de los principales problemas que tenemos en el sector hay que tener presente que dado que ASOCINDE agremia empresas productoras y a la vez cada empresa contrata personal externo

para la mayoría de los servicios, dependemos en gran medida de la formación, concientización y capacitación de este personal externo, pues no es algo que se logre solamente haciéndole leer y firmar un protocolo a los contratistas.

En ese sentido seguiremos buscando aliados para generar esa concientización en toda la industria y que así haya un cambio profundo para prevenir el acoso y la violencia de género en el medio audiovisual”



7. Glosario



**“¿Sabes qué tiene de bueno la verdad?
Que todos podemos reconocerla por
mucho que hayamos vivido sin ella.
Nadie olvida qué es la verdad.”**

Revolutionary Road
(Año: 1008 - Dir. Sam Mendes)

Al hablar de hostigamiento y acoso sexual, hablamos de todo un contexto, una cultura, una forma de ver las relaciones entre géneros, que hace posible la violencia basada en género. Es por esto que todo lo que rodea el tema debe ser señalado y nombrado, pues es el primer paso para buscar un cambio. El lenguaje es fundamental para la creación de acuerdos y la generación de procesos de transformación.

A continuación presentamos algunos de los términos que conviene tener claros:

Acoso sexual:

Acoso es toda conducta de naturaleza sexual no recíproca, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. **NO ES COQUETEO.** El coqueteo es mutuo y no continúa si una de las partes no quiere.

Consentimiento:

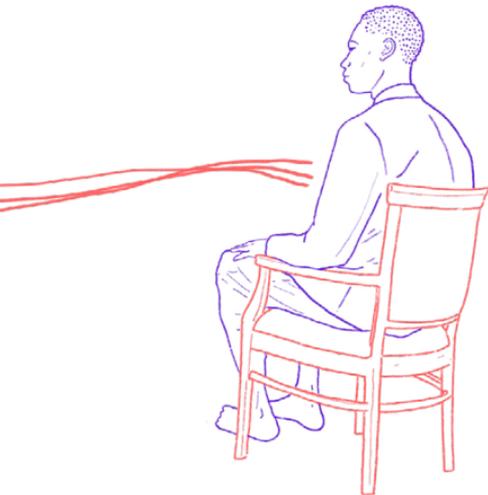
El consentimiento es libre, informado y reversible. Libre porque se debe dar sin presiones ni engaños. Informado porque solo puede consentir quien conoce todos los hechos. Reversible porque en cualquier momento de la interacción, quien dio su consentimiento puede cambiar de parecer, y está en su derecho de hacerlo. Por esto quien busca consentimiento debe asegurarse de recibir un sí activo.¹¹



11 ONU MUJERES Cuando se trata de consentimiento no hay límites difusos. www.unwomen.org

Cosificación (de la mujer):

Es la naturalización de acciones que presentan y tratan a las mujeres como cosas y no como personas. Usar mujeres para dar premios y besos a los hombres ganadores en los podios deportivos, es una manera sencilla de ver lo que el término significa. El mensaje que transmiten estas acciones es que la mujer no es una persona con las mismas capacidades y derechos que un hombre, sino apenas una figura que embellece. La cosificación hace parte de lo que se conoce como cultura de la violación.



Cultura de la violación:

Es una expresión utilizada para describir la manera en que la violación, pese a ser considerada un problema social y cultural, también es normalizada con actitudes y comportamientos tales como hacer burlas que trivializan los daños emocionales y psicológicos que la violación deja en las víctimas, relatar estas situaciones con morbo, dudar de los testimonios de las víctimas, o culparlas a ellas.^{12v}

Feminicidio:

Ha sido definido como la “muerte violenta de mujeres, por el hecho de ser tales” o “asesinato de mujeres por razones asociadas a su género”. La expresión muerte violenta enfatiza la violencia como determinante de la muerte y desde una perspectiva penal incluiría las que resultan de delitos como homicidio simple o calificado (asesinato) o parricidio en los países en que aún existe esta figura.¹²

¹² Diccionario feminista para miembros atónitos del patriarcado (hombres y mujeres). www.publico.es

Género:

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres.

Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/ época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.¹⁴

13 ONU MUJERES Guatemala. Profundicemos en términos. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, 2016.

14 Ídem

Identidad de género:

La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.¹⁵

Machismo:

Es la normalización y perpetuación de los privilegios dados culturalmente al hombre, cuyo eje transversal es la idea de que lo femenino debe subordinarse a lo masculino. Según el diccionario de la lengua española, “el machismo es la actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres o una forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón”.¹⁶

15 Ídem

Micromachismo:

Término que agrupa acciones machistas cotidianas heredadas, sutiles e incluso inconscientes que están normalizadas en la sociedad.¹⁷

Sexo:

El sexo se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.¹⁸

Violencia de género:

Es aquella que se ejerce de forma física o psicológica contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su sexo o género, buscando impactar de manera negativa su identidad y bienestar. De acuerdo con la ONU, el término se utiliza “para distinguir la violencia común, de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género”, constituyéndose en una violación de los derechos humanos. La violencia de género se produce en un marco de desigualdad, no se refiere exclusivamente a las mujeres, también puede ser experimentada por hombres y personas de diferente identidad de género.¹⁹

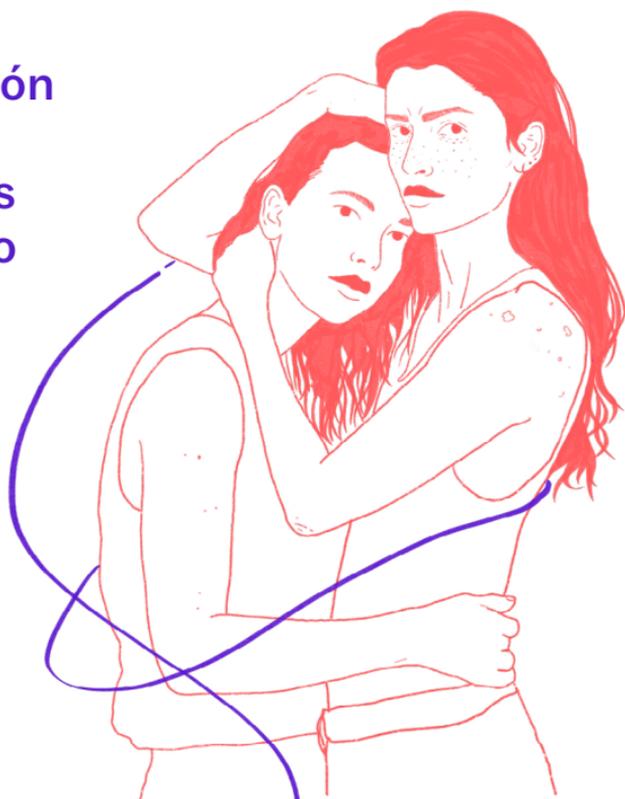
16 Diccionario feminista para miembros atónitos del patriarcado (hombres y mujeres). www.publico.es

17 Ídem.

18 ONU MUJERES Guatemala. Profundicemos en términos. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, 2016.

19 Diccionario feminista para miembros atónitos del patriarcado (hombres y mujeres). www.publico.es

8. Líneas de atención de violencias de género





*** LÍNEA PÚRPURA:**

Línea telefónica gratuita para Bogotá que funciona las 24 horas del día, todos los días de la semana.

Teléfono: 018000112137

Whatsapp: 300 755 1846

Correo: lpurpura@sdmujer.gov.co

Es atendida por un equipo de psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras. Está dirigida a mujeres mayores de 18 años que identifiquen estar viviendo una situación de violencia. También, se pueden comunicar ciudadanas y ciudadanos que tengan conocimiento de una situación de violencias. No es una línea de emergencias ni denuncia.

*** LÍNEA 155:**

Línea gratuita nacional que funciona las 24 horas del día, todos los días de la semana.

Marcación directa: 155

Tiene personal especializado en brindar información clara y completa sobre los derechos de las mujeres, así como para orientar sobre la forma de hacer una denuncia, tipos de violencias de los cuales puede ser víctima una mujer y procedimientos para obtener atención jurídica y en materia de salud.

*** LÍNEA CALMA:**

Línea gratuita en Bogotá que funciona todos los días de la semana.

Teléfono (Bogotá): 018000423614

Creada para dar acompañamiento psicoeducativo a hombres mayores de 18 años que vivan en Bogotá y necesiten ayuda para tramitar mejor sus propias emociones, para prevenir la violencia de género, o para resolver situaciones de conflicto emocional con otras personas como sus parejas, familias o amigos.

*** RED JURÍDICA FEMINISTA:**

Teléfono: 319 7817007

Correo: redjuridicafeministacol@gmail.com

Web: www.redjuridicafeminista.com

La Red jurídica feminista es un espacio de construcción autogestionado, que nace en el espacio de la casa cultural La Morada con el objetivo de pensar el derecho en clave feminista. Brinda acompañamiento y asesoría jurídica con enfoque feminista.

*** LÍNEA 122:**

Marcación directa: 122

Fiscalía General de la Nación. Para presentación de denuncias de violencia intrafamiliar, violencias basadas en género y violencia sexual.

* **PORQUE QUIERO ESTAR BIEN:**

Teléfono / Whatsapp: 333 033 3588

Web: www.porquequieroestarbien.com

La plataforma es un centro de apoyo gratuito en línea, al que todos los colombianos podrán acceder desde su casa para recibir orientación, asesoría virtual e información sobre en torno a cuatro ejes: violencia física o psicológica, relaciones y bienestar emocional, autocuidado, y sexualidad y reproducción.



SOBRE LA AUTORA

Carol Ann Figueroa es guionista, realizadora, investigadora y productora de los largometrajes documentales: *Paciente*, *La Gorgona*, *Historias Fugadas* y *16 memorias*. Ha desarrollado contenidos para Discovery Channel, Paka Paka, MTV, RTVC y Canal Caracol. Así mismo, es creadora del canal de youtube *La Píldora*, espacio de opinión y sátira sobre género y medios de comunicación.



Para compartir esta guía con más personas y continuar sensibilizando al sector audiovisual, le invitamos a consultar nuestra página web:

www.filmingbogota.gov.co



La Comisión Fílmica de Bogotá es un programa de la Alcaldía de Bogotá, liderado a través de la Gerencia de Artes Audiovisuales del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, que tiene como objetivos fortalecer las industrias audiovisuales de Bogotá, posicionar la ciudad como destino fílmico y orientar y facilitar las filmaciones en el espacio público a través del Permiso Unificado de Filmaciones Audiovisuales - PUFA.

Entendiendo la importancia de promover buenas prácticas en el entorno laboral audiovisual, esta publicación hace parte de la estrategia de prevención de violencias de género de la Comisión Fílmica de Bogotá y el trabajo por ambientes libres de discriminación, respetuosos y seguros para los profesionales del sector. GRITEMOS ¡CORTE! busca exponer una investigación de lo que ha sucedido al respecto en el sector audiovisual de diferentes países del continente y en Colombia particularmente, además de plantear un ejercicio práctico en donde los lectores podrán responder libremente, con el objetivo de identificar y reflexionar sobre aquellas conductas que han sido normalizadas, y que pueden resultar violentas para otra persona, con el fin de aportar en la generación de cambios en el sector.

ISBN: 978-628-7531-31-4

