



asociación de
productores
audiovisuales
de córdoba

Plan de acción para prevenir,
abordar y sancionar
las violencias de género
en el **ámbito laboral audiovisual**
de la Asociación de Productorxs
Audiovisuales de Córdoba.

El presente plan de acción fue elaborado desde la Comisión de Género y Diversidades de la Asociación de Productorxs Audiovisuales de Córdoba (APAC).

En el año 2018 surge dicha comisión como un espacio de encuentro para reflexionar desde una perspectiva de género y diversidades sobre las diferentes prácticas de nuestra actividad, compartir experiencias y hacer oír las voces de las mujeres e identidades disidentes. Comprometiéndose la asociación en su conjunto a impulsar acciones, proyectos y promover políticas desde una perspectiva de género tendientes a la equidad en el sector audiovisual provincial, visibilizando la diversidad de miradas.

Consideramos que aun actualmente existe un gran porcentaje de la industria audiovisual y cinematográfica que tanto en sus lógicas de producción como en sus producciones y contenidos es responsable de reproducir un modelo patriarcal, machista y heteronormativo que atenta contra la igualdad de género, la inclusión de la diversidad sexual y los derechos de lxs trabajadorxs audiovisuales.

Introducción

La violencia contra las mujeres¹ y disidencias es en todas sus formas una realidad innegable en ámbitos tanto públicos como privados, los cuales reflejan patrones comunes y también especificidades. Particularmente en la industria audiovisual las causas que signan la lucha por la igualdad sin distinción de género son: el acceso laboral que se ve signado por desigualdad de oportunidades, la gran diferencia salarial, la feminización de roles y la escasa presencia de mujeres y disidencias en cabezas de área como consecuencia de mecánicas de inferiorización, el acoso, la precarización y la patriarcalización del sistema del arte con una marcada desigualdad de espacios de difusión y visibilización de las obras producidas por mujeres y disidencias. Éstas son las problemáticas que actualmente identificamos en lo que respecta a nuestra práctica laboral, a las cuales consideramos que debemos dar respuesta replanteándonos y modificando ciertos patrones y dinámicas que viabilizan que esto suceda, para así lograr espacios de trabajo libres de violencias y terminar con la desigualdad vinculada al factor género.

En términos de puestos de trabajo registrados, según DEISICA², se observa que el 62% de los contratos laborales son con hombres, frente a sólo un 38% de contratos con mujeres. Si además pensamos estos porcentajes de acuerdo a los rubros y a los roles de jefaturas, los datos son contundentes: los roles que tienen mayor participación de mujeres son los históricamente feminizados. En relación a las disidencias, no existen hasta el día de la fecha datos congruentes en la industria audiovisual que puedan dar cuenta del estado de situación que enfrenta el colectivo LGTBIQ+.

La construcción de sentido puesta en juego en el hacer cine, hace que sea necesario direccionar la mirada y reflexionar sobre los mensajes que confecciona y distribuye este lenguaje. Pensar en el trasfondo de los mensajes hace que sea imperativamente necesaria la reflexión sobre el proceso que implica la construcción de los mismos y la práctica profesional que los hace posibles. De acuerdo a datos recopilados y analizados por el

¹ Se habla de violencia contra las mujeres como reflejo de nuestra norma rectora en la materia (Ley Nacional N°26.485) y los correlativos instrumentos internacionales. Se aclara que se entiende el concepto de mujeres desde el punto de vista amplio, considerando a las mujeres como una pluralidad con realidades, identidades y necesidades diferentes. Asimismo, el uso del término “violencia contra las mujeres” no entra en disputa con el término “violencia basada en el género”, toda la vez que provienen del mismo marco teórico en materia de derechos humanos, y se dirigen a la ratificación de los mismos derechos. De ninguna manera debe interpretarse que el término se usa en perjuicio de colectivos discriminados por razones de género.

² Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Animación, Publicidad y Medios Audiovisuales. Informe Deisica (2019). Disponible en: https://sicacine.org.ar/docs/DEISICA_FINAL_FULL%20SCREEN.pdf

Observatorio de la Industria Audiovisual Argentina³, en nuestro país el porcentaje de egresadas mujeres de carreras audiovisuales es del 61%, mientras que los egresados varones representan el 38%, pero al analizar efectivamente la actividad profesional, de 238 largometrajes nacionales estrenados en 2018, un total de 129 fueron dirigidos por varones y solo 46 fueron dirigidos por mujeres. Es decir, que sólo el 19% de nuestro cine nacional es dirigido por mujeres y como mencionamos anteriormente, no existen datos estadísticos no binarios.

Entonces la necesaria tarea de luchar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres y disidencias, de buscar finalmente la igualdad sin distinción de género y de educar en la no violencia, vuelven a ser clave en la agenda política y social como ideologema que construye presente y proyecta futuro.

³ Observatorio Audiovisual INCAA (OAVA), (2019). Informe igualdad de género en la industria audiovisual Argentina. Disponible en: http://www.incaa.gov.ar/wp-content/uploads/2019/12/incaa_oava_igualdad_de_genero_2019.pdf

¿Por qué este plan de acción?

Objetivos Generales

Garantizar en los espacios de trabajo en relación a la industria audiovisual cordobesa, un ambiente libre de violencias vinculadas al factor género y/o orientación sexual, sin discriminación ni conductas ofensivas, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

Objetivos Específicos

- Reconocer los tipos de violencias dentro del sector audiovisual de acuerdo a las leyes vigentes.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información sobre la violencia de género para su erradicación al interior del sector.
- Establecer un plan de acción que implemente un mecanismo de intervención propio al interior de la asociación para garantizar, en caso de denuncias, la estabilidad laboral y protección de las personas afectadas.
- Generar estadísticas sobre el territorio de la provincia de Córdoba en relación a situaciones de violencias por razones de género u orientación sexual en ámbitos de trabajo, y en relación a cupo laboral y acceso de posibilidades tanto de producción como distribución o exhibición.
- Fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género en las acciones y políticas llevadas adelante por APAC.
- Propiciar ámbitos de contención y confianza en cada sede de la asociación para que las personas afectadas puedan exponer su situación, poniendo a disposición el asesoramiento, asistencia y acompañamiento necesario que se requiera en relación a su localidad.
- Difundir el siguiente plan de acción en lecturas al inicio de rodajes que pertenezcan a socios productoras de APAC.

Fuentes Jurídicas

En el trabajo de redacción del presente documento se tomaron como base las siguientes leyes abajo brevemente descritas, las cuales conforman el marco legal en relación a identidad, igualdad de género y prevención de las violencias.

Ley 27.533 que modifica y amplía la **la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres** en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, artículo 5° y 6°, de donde se tomó la tipificación de violencias hacia la mujer.

Ley 26.743 Ley de identidad Género de donde se rescatan los artículos 12° y 13°, que promulgan el trato digno y el respeto al derecho humano de la identidad de género adoptada por cada persona.

Ley 20.744 Contrato de trabajo, artículo 187° que refiere a la capacidad y prohibición de trato discriminatorio hacia la mujer, pudiendo celebrar toda clase de contrato de trabajo sin ningún tipo de discriminación de empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, como así también garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Ley 26.522, de Servicios de Comunicación Audiovisual. Del cual tomamos el Apartado 9 - Inciso E - que vela por la promoción de una imagen equilibrada y variada de las mujeres y los hombres en los medios de comunicación. Y de donde también rescatamos el Artículo 3° que establece en su inciso M como uno de los objetivos para los servicios de comunicación audiovisual y los contenidos de sus emisiones: "Promover la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres, y el tratamiento plural, igualitario y no estereotipado, evitando toda discriminación por género u orientación sexual".

Tipos de violencia

El presente documento considera como Inconducta Notoria a todo hecho y/o acto que implique una o varias de las siguientes violencias abajo tipificadas:

- **Violencia física:** Todo acto que produzca dolor, daño o riesgo de producirlo afectando la integridad física de otra persona.

- **Violencia psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación.

- **Violencia sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

- **Violencia económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer o personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+, tomando como base inciso d) de la ley 26.485, donde se señala como violencia "La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo".

- **Violencia simbólica:** La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad, y/o genere desigualdad y discriminación en las relaciones sociales de personas con identidad sexual diversa.

- **Violencia institucional:** Aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que-

tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+ tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos por la constitución de nuestro país.

- **Violencia pública-política**: Aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres e integrantes del colectivo LGBTIQ+ , y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política.

- **Acoso Sexual**: Cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza tanto sexual, como física y verbal, no deseada por quien la sufre, violando el derecho a la libertad sexual de la persona afectada.

Asimismo existen comportamientos que suelen producirse de manera inconsciente y que se encuentran naturalizados por nuestra sociedad, a los cuales podemos denominar

- **Violencias Sutiles**: Generalmente son comportamientos individuales que no suelen perseguir un control, represión o violencia concreta, sino simplemente una manifestación de machismo, y/ o desprecio hacia la mujer o persona LGBTIQ+.

Estos comportamientos suelen presentarse comúnmente en los ámbitos laborales, a través de las situaciones abajo detalladas a modo de ejemplo:

- Cuando un varón interrumpe a una mujer o persona LGBTIQ+ para explicarle algo que esa persona ya sabe o en lo que, incluso, a veces es experta.

- Cuando una mujer o persona no binaria propone una idea y nadie le presta atención hasta que un hombre la repite o la dice con otros términos.

- Diferente valoración de las mismas actitudes y comportamientos si se observan, en un hombre, una mujer y / o una persona LGBTIQ+.

- Cuando se espera que las tareas de limpieza y cuidado sean llevadas a cabo por una mujer.

Vale aclarar que estos comportamientos no son taxativos, sino a modo de ejemplo.

Buenas Prácticas para Espacios Laborales Libres de Violencias

Las desigualdades basadas en el género atentan contra el mandato establecido en el Art. 75 de la Constitución Nacional y contra los derechos humanos fundamentales, por lo cual nos comprometemos a generar espacios laborales libres de violencia respetando las siguientes pautas y asumiendo una actitud activa para combatir prácticas discriminatorias.

- Construimos un espacio de igualdad, equidad e inclusión, basado en el respeto y en el buen trato.
- Nuestro accionar y manera de comunicarnos es cuidadosa y respetuosa, no sexista e incluyente.
- Decidimos no reproducir los estereotipos culturalmente vigentes sobre roles asignados en relación al género de cada persona, rechazando imágenes discriminatorias sobre las mujeres y diversidades.
- Nos reconocemos en un proceso de deconstrucción de lógicas patriarcales, y vamos a esforzarnos por hacer conscientes y desnaturalizar prácticas discriminatorias, ofensivas, sexistas, excluyentes, que tiendan a la limitación, invisibilización y a la cosificación de las personas.
- Promovemos la equidad y democratización de las tareas del cuidado.
- Rechazamos cualquier tipo de acto de violencia o discriminación por razones de sexo, sexualidad, género, identidad y/o expresión de género, hacia cualquier persona que integra este espacio de trabajo e independientemente de su rol o cargo.
- Reconocemos a la percepción de las violencias como un acto subjetivo y no cuestionamos ni juzgamos el sentir del otrx.
- Ante exposiciones o denuncias de casos de violencias nos regimos bajo los principios de confidencialidad, contención, no revictimización, respeto, diligencia y celeridad.

Procedimiento y Acciones

La Comisión de Género estará a cargo de postular unx referente titular y unx suplente por cada sede de APAC (Ciudad de Córdoba, Villa María, Río Cuarto y San Francisco), siendo éstas aprobadas por la Comisión Directiva (CD).

Será deber de lxs referentes de género atender consultas y/o denuncias de socixs pertenecientes a su sede. Las mismas podrán ser expuestas en presencia, vía email o telefónico procurando el resguardo de la identidad de la persona afectada, brindando el asesoramiento y la contención primaria necesaria.

Se prevé que en el proceso de denuncia o exposición de la situación de la persona afectada, se evite la reiteración innecesaria del relato de los hechos, evitando provocar una revictimización de la misma. La percepción de la violencia se construye desde la subjetivación de cada persona, por lo tanto el relato de la persona afectada no será juzgado ni cuestionado, evitando poner en duda la veracidad de su testimonio.

El contacto actualizado de las personas referentes de cada sede se encontrará en la página web y redes sociales de APAC, así también como el email específico al que remitir la consulta o denuncia. Una vez realizado este primer contacto, se trabajará en conjunto con un equipo interdisciplinario competente que pueda elevar un informe del caso a la CD, quién finalmente será el órgano responsable de tomar las medidas reparatorias y/o sancionatorias de acuerdo al caso. Esto último se expresa y fundamenta en el Inciso 2 y 3 del Artículo 11º del estatuto de la asociación:

“Artículo 11º.- La Comisión Directiva podrá aplicar a los asociados las siguientes sanciones: a) amonestación; b) suspensión; y c) expulsión, las que se graduarán de acuerdo a la gravedad de la falta y a las circunstancias del caso por las siguientes causas:

- 1) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por el estatuto, reglamento o resoluciones de las Asambleas y Comisión Directiva;
- 2) Inconducta notoria;
- 3) Hacer voluntariamente daño a la asociación, provocar desórdenes graves en su seno, u observar una conducta que sea notoriamente perjudicial a los intereses sociales.”

En casos que así lo requieran o que la persona afectada decida tomar acciones legales frente al victimarix, también será tarea de las referentes proveer información sobre derechos y recursos disponibles, tomando como referencia el artículo 36º de la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales:

- a) Los derechos que la legislación le confiere a la mujer que padece violencia, y sobre los servicios gubernamentales disponibles para su atención;
- b) Cómo y dónde conducirse para ser asistida en el proceso;
- c) Cómo preservar las evidencias.

También serán deberes de las referentes de género de cada sede:

*El acercamiento del presente documento a cada productor o productora al inicio de sus actividades laborales y la posterior lectura del mismo al inicio del rodaje, contando con la presencia y escucha del equipo técnico.

*La observación del cumplimiento del presente documento en espacios laborales.

*La colaboración con las tareas de investigación y recabación de datos mencionadas dentro de este documento y llevadas adelante por APAC.

La asociación dispondrá los mecanismos necesarios para asegurar la capacitación de las referentes en materia de acompañamiento a personas afectadas por violencia de género y se generarán capacitaciones periódicamente para lxs socixs en relación a la **Ley Micaela**.

Desde la localidad de cada sede se determinará la articulación con las instituciones o equipos interdisciplinarios que acompañen los procesos de consultas y/o exposiciones, asegurando el asesoramiento tanto para lxs referentes como para las personas afectadas.

El presente **Plan de Acción** rige y tiene alcance sancionatorio sólo sobre lxs socixs de la Asociación de Productorxs Audiovisuales de Córdoba. Cuando la persona afectada sea socix de APAC y no así la persona que comete el acto de violencia, el proceso de exposición se llevará adelante de la misma manera en la que se describe en este documento, sin embargo la CD actuará de manera propositiva frente al caso, sugiriendo medidas reparatorias en materia de fomentar espacios libres de violencia y dependiendo de la gravedad del caso, dará noticia a sus asesores letrados a los fines de merituar eventuales presentaciones ante la Justicia.

En todos los casos se deberá atender a lo establecido en nuestra **Constitución Nacional** garantizando el legítimo derecho de defensa de las partes.

Aclaraciones Finales

El presente documento opera sobre una realidad dinámica y cambiante, por lo que el mismo será revisado periódicamente por la **Comisión de Género** y la **Comisión Directiva de APAC**, a los fines de lograr una herramienta actualizada y acorde a las necesidades y fluctuaciones que se presentan, atentos a situaciones de desigualdad o perjuicio para mujeres y diversidades propiciadas por nuevos contextos.

Córdoba, Noviembre 2020