



PROTOCOLO DE CERO TOLERANCIA AL ACOSO CCPC-CRFIC

1. SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL:

1.1 Con relación a las personas participantes, acreditadas y audiencia en general del festival:

En cumplimiento de la Ley No. 7476 “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”, las personas adjudicatarias para la coordinación de producción del CRFIC, deberán generar, visibilizar, promocionar y hacer respetar un código de conducta del festival que contribuya a asegurar un ambiente seguro, tanto para el equipo de producción del evento como para la ciudadanía que lo disfruta. A continuación, se comparte dicho código de conducta. Su eventual modificación deberá ser aprobada por la dirección general del Centro de Cine.

Código de conducta del CRFIC

El Costa Rica Festival Internacional de Cine (CRFIC) requiere que el equipo de producción, personas invitadas, colaboradoras y patrocinadoras del certamen, así como el público en general asistente al evento acepten el siguiente código de conducta.

La organización del CRFIC hará cumplir este código a lo largo del evento, incluidas sus etapas de convocatoria, preproducción, producción y posproducción. Esperamos la colaboración de todas las personas participantes para ayudar a garantizar un ambiente seguro para quienes se congreguen en torno al festival.

El CRFIC está comprometido en propiciar una experiencia libre de acosos y abusos para todas las personas presentes en el evento, independientemente de su género, orientación sexual, discapacidad, apariencia física, etnia o religión.

Los acosos y abusos contemplan, pero no están limitados a: imágenes sexistas, intimidación, acoso sexual o laboral, contacto físico inapropiado, persecución, fotografías o videos sin consentimiento, explicaciones o comentarios no solicitados o condescendientes, así como interrupciones de naturaleza sexista durante proyecciones, charlas u otras actividades.

Estos comportamientos no son apropiados para ninguna sala de proyección; los sitios donde se realicen charlas, talleres o actividades de relacionamiento; los espacios de trabajo donde interactúen las personas contratadas, subcontratadas y personal del Centro de Cine relacionado con el CRFIC; así como redes sociales y otros medios en línea bajo la tutela del CRFIC o el Centro de Cine.



Las personas participantes en el CRFIC que violen estas reglas pueden ser expulsadas del evento -sin reembolso de las actividades pagas o sin posibilidad de retorno a las actividades gratuitas-, a discreción de las personas organizadoras. En el momento en el que sea puesto en conocimiento a una persona miembro de la organización del festival o del Centro de Cine, se dejará constancia de lo acontecido en una bitácora, y se comunicará a la dirección general del Centro de Cine sobre lo acontecido para que la dirección general del Centro de Cine se cerciore de la denuncia y se proceda o no a tomar las medidas correspondientes contra la persona o personas, cuando lo consideren pertinente según el grado de gravedad, para la garantía de un espacio seguro y libre de discriminación.

Si una persona sufre algún acoso o abuso, advierte acosos o abusos contra otras personas, o tiene alguna otra preocupación relacionada con este tipo de comportamiento, puede contactar a algún miembro del personal del Festival de manera inmediata. El personal del CRFIC puede ser fácilmente identificado, ya que portarán camisetas y gafetes alusivos al evento.

1.2 Con relación al personal subcontratado:

En cumplimiento de la Ley No. 7476 “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”, las personas adjudicatarias para la coordinación de producción del CRFIC tendrán en su contrato la siguiente cláusula y deberán agregarla a todos los contratos que establezca con el personal subcontratado.

Cláusula de cero tolerancia

La “Persona productora” y la “Persona subcontratada” acuerdan y se comprometen a respetar la siguiente política de cero tolerancia en materia de acoso laboral, así como acoso, hostigamiento y/o violencia sexual:

1.2.1 Acoso laboral. Se entiende por acoso laboral, toda aquella situación en la que una o varias personas, sean superiores o no, ejerzan violencia psicológica en forma sistemática, sobre una o varias personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o intimidar psicológicamente a otros en el trabajo.

El acoso laboral puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- a) El aislamiento o falta de comunicación.
- b) Recargo de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles a su formación o no sean parte de la contratación.
- c) Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad o provocar desprestigio.
- d) Discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión, filiación política, idioma u ocupación.



- e) Intervención de los medios de comunicación utilizados por el trabajador o la trabajadora, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros.
- f) Intervención en el ámbito privado y personal del acosado o acosada.
- g) Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto.
- h) Rechazo por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano.
- i) Agresión verbal o de cualquier otro tipo.

No se considerará como acoso laboral:

- I. Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales e incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.
- II. Cuando la jefatura está actuando conforme los lineamientos establecidos en la normativa interna institucional y nacional.
- III. Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores.
- IV. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, o leyes conexas.
- V. Solicitar la elaboración del trabajo o cumplimiento de funciones conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.
- VI. La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.
- VII. La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.

1.2.2 Acoso u hostigamiento sexual. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual no deseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, el desempeño y cumplimiento laboral, y el estado general de bienestar personal. También se considerará acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - i. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferente, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien las reciba.
 - ii. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - iii. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- b. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.



- c. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, no deseados y ofensivos para quien los reciba.
- d. Realizar señales sexualmente sugerentes a través del lenguaje no verbal con cualquier parte del cuerpo.
- e. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas con insistencia.
- f. Preguntar o iniciar una conversación sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre la vida sexual privada.
- g. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- h. Cualquier forma de ciberacoso.

1.2.3 Responsabilidad de prevención y comunicación. La “Persona productora” tendrá la responsabilidad de divulgar y comunicar de manera clara y asertiva, con todo el personal subcontratado ya sea de manera formal o informal, la política de cero tolerancia al acoso del CRFIC y el CCPC, que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso laboral y/o hostigamiento sexual. Con ese fin, deberá tomar medidas para comunicar, ya sea de forma oral o escrita, sobre la existencia de la política de cero tolerancia al acoso; y dará a conocer dicha política a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos. Asimismo, deberá establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de acoso laboral u hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias. Dicho procedimiento interno deberá contener ciertos aspectos mínimos: las denuncias recibidas siempre deben registrarse de forma escrita; y se debe esclarecer ante quién se deben interponer las denuncias y cuáles pueden ser las posibles consecuencias.

Si existió acoso por parte de una persona funcionaria del Centro de Cine, se deberá poner en conocimiento ante la dirección general de la institución, que estará en obligación de iniciar un procedimiento disciplinario contra esa persona. En casos de procesos de acoso sexual, se buscará brindar la información que indica la legislación vigente a la víctima para la interposición de la denuncia judicial.

1.2.4 Cero tolerancia al acoso. Quedan prohibidas todas las conductas de acoso laboral, así como acoso, hostigamiento y/o violencia sexual enlistadas anteriormente, en cualquier sede, espacio laboral o actividad relacionada con el CRFIC y el CCPC, y serán motivo de la rescisión de contratos, selecciones u otro acto administrativo, sin responsabilidad alguna para la “Persona productora”, debiendo únicamente cubrir a la “Persona subcontratada”, de manera proporcional, las cantidades que correspondan por los servicios que se hayan prestado hasta ese momento.

1.2.5 Interposición de denuncias falsas. Quien denuncie acoso laboral u hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de delitos contra el honor, según el Código Penal de Costa Rica.



1.2.6 Recepción de una denuncia. La “Persona productora” recibirá, asentará por escrito y tramitará con la autoridad competente (la persona fiscalizadora encargada de coordinar y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el cartel de contratación) las denuncias de acoso laboral o sexual que reciba, puestas a su conocimiento con discreción de la persona denunciante, a efecto de no lesionar los derechos de las personas involucradas.

En el caso de que sea la “Persona productora” la que incurra en acoso laboral u hostigamiento sexual, esta será responsable, personalmente, por sus actuaciones, y podrá ser denunciada de manera directa ante la persona fiscalizadora encargada de coordinar y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el cartel de contratación. Asimismo, la “Persona productora” tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido una denuncia, no cumple con la tramitación de esta ante la autoridad competente.

Ante una denuncia, aplica el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima, para velar siempre por la seguridad física y emocional de la víctima, ya que este principio persigue defender derechos humanos primordiales, mediante acciones proactivas contra la presunta víctima de hostigamiento sin causar una revictimización. En este sentido, se cita lo emitido por la Sala Constitucional en su resolución 1209 de las 9:05 horas del 27 de enero del 2016, sobre los alcances de este principio “...el artículo 22 dispone que las pruebas se deberán analizar de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, el juez valorará la prueba indiciaria y otras fuentes del derecho común y, en caso de duda, deberá interpretar a favor de la persona hostigada, sin que esto signifique una obligación del juez de sancionar en todos los casos, pues en cada caso concreto, el juzgador deberá evaluar toda la prueba directa e indirecta aportada por las partes, la credibilidad que le merezca la denuncia y, de acuerdo a toda esa valoración, determinar la culpabilidad o no del denunciado.”

Cuando no existan condiciones para realizar la investigación, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. En todo caso, la persona denunciante siempre podrá recurrir de manera directa al Ministerio de Trabajo o a la vía judicial sin tramitar la denuncia con la “Persona productora” o la persona fiscalizadora encargada de coordinar y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el cartel de contratación.

1.2.7 Convocatorias. Las convocatorias para las diversas competencias o secciones del CRFIC deberán poner en conocimiento de las personas postulantes el presente Protocolo, pues deberán garantizar que sus películas fueron espacios libres de acoso, mediante la presentación de una declaración jurada en la cual se indique que:

- Durante el desarrollo, preproducción, producción, posproducción y distribución de la obra no se recibieron denuncias de acoso sexual o laboral.



- En caso de haberse recibido denuncias de acoso sexual o laboral durante el desarrollo, preproducción, producción, posproducción o distribución de la obra, especificar qué tipo de acción se llevó a cabo ante la denuncia planteada.
- Señalar que no existió una inacción habiéndose conocido sobre alguna situación de acoso laboral u hostigamiento sexual que se estuviera desarrollando durante la realización de la obra y que la víctima no fue capaz de denunciar.

1.2.8 Norma supletoria. Para todo lo que no se regula en el presente protocolo, de manera supletoria, serán aplicadas las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública que sean pertinentes, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, el Código Civil y la Ley No. 7476 Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.