



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ACTORES

Cultural, Gremial, Mutual ♦ Fundada el 18 de marzo de 1919

PROTOCOLO DE LA ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ACTORES Y LA CAMARAPARA CASOS DE DISCRIMINACION, ACOSO Y VIOLENCIA HACIA MUJERES Y PERSONAS LGTBIQ+ POR RAZONES DE GENERO, EN EL AMBITO LABORAL, EN EL MARCO DEL CCT

Artículo 1.- Objeto.

El presente protocolo constituye una herramienta para la atención de todos los comportamientos que puedan caracterizarse como discriminación, acoso o violencia en razón de género en el ámbito laboral, contra mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+, provocadas por cualquier persona o personas con quienes se vinculen en el marco de una relación laboral regida por este convenio colectivo de trabajo, sean de la misma, superior o inferior jerarquía.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal

El presente protocolo será aplicable a todas/os las/os trabajadoras/es y todas/os las/os empleadoras/es contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con independencia de cuál sea su relación contractual. Asimismo, será aplicable en los casos que la situación de discriminación, acoso o violencia provenga de aquellos terceros con quienes las/os trabajadoras/es deban interactuar por razón de sus tareas, tales como personal contratado por el mismo empleador, tercerizados, empleados pertenecientes a otros gremios, clientes, proveedores, etc.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación espacial

El presente protocolo será de aplicación a todas las situaciones de discriminación acoso y violencia en razón de género que se produzcan contra las/os trabajadoras/es comprendidos en el presente convenio colectivo, en el ámbito de trabajo tradicional de cualquiera de las ramas de la actividad, pudiendo ser este el estudio de grabación, set de filmación, locaciones donde la/el trabajadora/trabajador ejerza su tarea, oficina de la productora, sala teatral o cualquier otro espacio hacia el que se proyecte el ámbito laboral, tales como reuniones, audiciones, castings, eventos sociales vinculados a la empresa empleadora, etc.

Artículo 4.- Conductas alcanzadas

Las conductas alcanzadas serán aquellas que configuren discriminación, acoso o violencia hacia mujeres y personas LGTBIQ+ por razones de género, en el ámbito laboral, incluyendo todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5º de la ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica/ patrimonial y simbólica, que ocurran en el ámbito laboral y todos los comportamientos que, por acción u omisión, constituyan acoso, discriminación o violencia, conforme las definiciones contenidas en las normas legales vigentes.

Artículo 5.-Definiciones

a. Violencia de género: Se entiende por violencia de género contra las mujeres y/o personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

b. Discriminación de género Se considera violencia indirecta a efectos del presente protocolo, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTBIQ+, en desventaja con respecto al varón.

c. Acoso Laboral: Se considera hostigamiento psicológico o acoso laboral a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un/a trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

d. Acoso sexual: Se considera acoso sexual cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital del derecho del/la trabajador/a a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

Artículo 6. De las consultas o denuncias

La persona trabajadora comprendida en el artículo 1ro. del presente protocolo marco, víctima de discriminación, acoso o violencia de genero podrá realizar la consulta o denuncia ante la Comisión de Género de la Asociación Argentina de Actores, por cualquier medio formal. También podrán hacerla aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sea la persona directamente afectada. En este último caso, la denuncia deberá ser ratificada personalmente por la víctima.

En ningún caso el empleador podrá obstaculizar el contacto entre la persona trabajadora victima de discriminación acoso o violencia y la entidad sindical, sus

inspectores, dirigentes, Órgano Fiscalizador, etc., a los fines de efectuar una consulta o denunciar.

Artículo 7. Principios generales de la intervención sindical

La intervención de la organización sindical deberá ser clara, sin demoras innecesarias, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación del puesto trabajo, la protección de la persona denunciante y de los testigos y el restablecimiento de las condiciones de trabajo previas al comportamiento denunciado.

Las entrevistas y reuniones con la persona denunciante deberán llevarse a cabo en presencia de dos personas, como mínimo, que integren la Comisión de Género de la Asociación Argentina de Actores. Asimismo se garantizará la confidencialidad por parte de la organización sindical, respecto de la información suministrada y se pondrá a disposición de la víctima, para su firma, el acta compromiso de confidencialidad, si así lo requiere.

Específicamente se promoverá:

- a. Asesoramiento: La persona afectada será acompañada por la organización sindical, que pondrá a su disposición asesoramiento legal y atención adecuada. Será decisión de la persona afectada formular la denuncia pertinente ante su empleador/a, en sede judicial y/u organismo del Estado correspondiente. La organización sindical la acompañará orientando en todo aquello que resulte necesario.
- b. Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar.
- c. No revictimización: se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, mediaciones, exposición pública de los hechos, filtración de datos personales que permitan identificarla, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado, etc..

Artículo 8. Acción sindical

La asociación sindical adoptará, previo acuerdo con la persona denunciante, las medidas de acción que considere adecuadas dentro del marco de su competencia, para el restablecimiento de la situación anterior al hecho denunciado y el pleno goce por parte de la persona denunciante de sus derechos laborales.

Artículo 9. Contacto entre persona denunciante y persona denunciada

La organización sindical, a instancias de la persona denunciante, promoverá que la/el empleadora/empleador tome las medidas pertinentes para evitar el contacto entre las personas involucradas, ya sea dentro del horario de la jornada laboral, como fuera de éste.

Para el caso que se requiera el traslado del puesto de trabajo, siempre se promoverá el traslado de la persona denunciada, salvo que la denunciante manifieste su voluntad expresa de ser trasladada.

En caso de no ser ello posible, será de aplicación lo establecido en el Anexo I del presente (De las escenas de sexo y violencia) en cuanto resulte de utilidad para garantizar la integridad de la víctima.

Artículo 10.- Derechos de la entidad Sindical.

Se reconocerá el derecho de la Asociación Sindical:

1.- A la representación de cualquier trabajadora/trabajador que así lo solicite en relación con cualquier hecho de discriminación, acoso o violencia, comprendido en el presente.

2.- A proponer las medidas que considere adecuadas para garantizar la integridad del la víctima, pudiendo exigir al empleador las acciones pertinentes.

3.- A ser consultada, con la debida antelación, respecto de cualquier medida que pretenda adoptar el empleador en relación a la/el denunciante o la/el denunciada/o, pudiendo oponerse expresamente y proponer alternativas.

Artículo 11. Violencia laboral ejercida por un afiliado

Cuando las acciones denunciadas hayan sido cometidas por una persona afiliada a la organización sindical, la intervención de la asociación sindical deberá ajustarse a los mecanismos estatutarios y a los principios generales contenidos en las normas vigentes en la materia.

Artículo 12. Prohibición de adoptar represalias

En ningún caso la/el empleadora/empleador podrá adoptar represalias contra la/el trabajadora/trabajador por informar o denunciar casos de violencia, hostigamiento o discriminación y/o acoso sexual/laboral.

Artículo.- 13 Obligaciones de la/el empleadora/empleador

En caso que la/el empleadora/empleador tome conocimiento de una situación de violencia, hostigamiento, discriminación y/o acoso sexual/laboral contra una/un trabajadora/trabajador comprendido en el presente convenio colectivo, deberá cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Dar inmediato aviso a la Asociación Argentina de Actores.
- b) Acordar con la Asociación Argentina de Actores, las medidas a adoptar para garantizar la integridad psicofísica de la víctima.
- c) Garantizar el cumplimiento del contrato y la conservación del puesto de trabajo de la víctima.
- d) Permitir a los inspectores de la entidad sindical el cumplimiento de sus funciones favoreciendo su ingreso, contacto con las/os trabajadoras/trabajadores, control de cumplimiento de las normas de seguridad, privacidad, las establecidas para escenas de sexo y violencia y las normas laborales en su conjunto.
- e) Deberá asimismo, con independencia de que ocurra o no una situación encuadrada en el presente, brindar capacitación a todo el personal que se desempeña bajo su dependencia en forma permanente y que por razón de su categoría profesional y/o rol deba interactuar con actrices y actores.

Artículo 14.- Implantación de la cultura preventiva.

1.- Con el fin de asegurar que todos las/os trabajadoras/trabajadores disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, las/los empleadoras/empleadores se comprometen explícitamente a adoptar todas las medidas necesarias para excluir cualquier tipo de hostigamiento, discriminación y/o violencia de género de entre las posibles conductas, tanto provengan de ellos hacia las/los trabajadoras/trabajadores a su cargo, o de las/los trabajadoras/trabajadores entre sí.

2.- Se aplicarán de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que pudieran deteriorarlo. Asimismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de cada organización y entre las/los diversas/diversos trabajadoras/trabajadores de la misma.

3.- Se reconocerá como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos estamentos de cada organización, de conductas éticas y humanizadoras hacia las/los trabajadoras/trabajadores. Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, la discriminación y la violencia, para propiciar una mejora del clima laboral.

4.- Las/los empleadoras/empleadores tendrán la obligación de mantener el lugar de trabajo libre de toda forma de discriminación, acoso sexual, acoso laboral y violencia. La obligación de la/el empleadora/empleador incluye la capacitación de todo el personal que se encuentre a su cargo, en la prevención de estas conductas.

Artículo 15.- Formación.

A los fines de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso y violencia de género en el ámbito laboral, los empleadores y la entidad sindical implementarán planes de formación a cargo de profesionales especializados en la temática del presente protocolo. La misma estará destinada a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos, inspectores, supervisores, etc.

Artículo 16.- Información y Difusión del Protocolo.

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de los comportamientos aquí descritos se procederá a la divulgación del contenido del presente Protocolo en todos los niveles de la organización sindical y de la estructura empresarial, facilitando a todos los/as trabajadores/as una copia del mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den las conductas alcanzadas por el presente.

Asimismo, se informará de manera clara y específica, a todos las/los trabajadoras/trabajadores, acerca de los objetivos que se pretenden alcanzar y de los medios de que disponen para ello, difundiendo por todos los medios disponibles, incluidos medios electrónicos y página web de empleadores y del sindicato, los mecanismos de consulta y/o denuncia y/o de intervención.

Artículo 17. Registro.

La organización sindical deberá contar con un registro de todos los asesoramientos, asistencias, colaboraciones y/o denuncias donde consten los siguientes elementos:

- a) datos relevantes de la persona consultante o denunciante, asegurando su privacidad
- b) nombre completo de la persona denunciada, asegurando su privacidad
- c) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia,
- d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención,
- e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.
- f) medidas de acción sindical adoptadas
- g) resultados obtenidos.

Tal registro será utilizado, manteniendo la confidencialidad de los datos, para promover diagnósticos sobre la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de visibilización, concientización y prevención de la problemática, como así también la construcción de indicadores y estadísticas.

Artículo 18. Medidas de prevención y publicidad

La organización sindical promoverá la realización de talleres y charlas sobre prevención de violencia, acoso y discriminación laboral contra mujeres y personas LGTBIQ+ por razones de género, así como sobre el marco normativo y los

recursos de denuncia e intervención. Deberán realizarse campañas de difusión y promoverse acciones e intervenciones intersindicales e intersectoriales que cuenten con la participación activa del sector empleador y que estén dirigidas tanto a trabajadoras/es como al personal jerárquico.

Artículo 19. Convenio colectivo

La organización sindical y el sector empleador promoverán, por vía de la negociación colectiva, la inclusión de cláusulas de género, que promuevan la igualdad, la no discriminación y la no violencia. En especial aquellas relativas a la prevención y acción frente a la violencia de género. Se propiciará el reconocimiento de las licencias por violencia de género con goce de haberes, estableciéndose mecanismos de otorgamiento oportunos y ágiles, sin requerimiento de denuncia judicial.

Artículo 20. De la atención de la salud integral de la víctima

La/el empleadora/empleador procurará que la víctima que lo requiera, reciba atención adecuada brindada por profesionales de la salud idóneos, especializados en la atención la violencia por razones de género, sean éstos pertenecientes a su ART o contratados al efecto.

Artículo 21. Revisión

La organización sindical juntamente con el sector empresario promoverá la revisión anual del presente protocolo, a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación, para proceder a concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva, en pos del cumplimiento de los objetivos y finalidad establecida en el mismo.

Artículo 22. Marco normativo y reglas de interpretación

Las definiciones, conceptos y prescripciones consignadas en el presente protocolo, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres y/o personas del colectivo LTGBIQ+, por otras normas. Para ello deberá interpretarse el presente protocolo de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4to., segundo párrafo de la ley Nro. 26.485 y con lo dispuesto en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los demás Tratados Internacionales de Derechos <Humanos y las observaciones y recomendaciones que efectúen sus respectivos órganos de aplicación.

ANEXO I. De las escenas de sexo y/o violencia

Cuando por necesidades del guion deban realizarse escenas de sexo y/o violencia, se observaran las siguientes pautas que serán obligatorias para los empleadores

- a. Los guiones deberán ser entregados a los actores que participen de las mismas y al sindicato, con cinco días de antelación como mínimo.
- b. No se podrán realizar las escenas sin un acuerdo previo entre actores y directores o todos quienes tienen poder de decisión, respecto del contenido de la misma.
- c. Al momento de la realización de la escena deberá garantizarse la presencia de personal técnico y demás personas involucradas en la misma, en número estrictamente necesario para su desarrollo, evitando que sea presenciada por más personas de las que resulten imprescindibles.
- d. Los actores tendrán derecho a suspender su labor en caso de que durante la realización no se respete el acuerdo previo alcanzado
- e. En caso que el/la actor/actriz lo requiera, el/la empleador/a deberá proveer un “doble de cuerpo” para que lo/a sustituya en determinadas escenas
- f. Se establece la prohibición expresa de registrar escenas de sexo o violencia, mediante el uso de cualquier medio que no sea el estrictamente necesario y por cualquier persona que no sea la responsable de dicha tarea.

ANEXO II. Condiciones mínimas de trabajo para garantizar la indemnidad y respeto por la intimidad de los actores/actrices

- a. Los vestuarios, camarines, motorhomes, etc. deberán contar con las condiciones mínimas necesarias para garantizar la preparación del actor/actriz en forma privada y segura, debiendo proveerse espacios para mujeres y para varones por separado
- b. Estará prohibido el acceso a estos sitios por parte de personas ajenas al elenco o integrantes del mismo pero de otros géneros, a menos que exista consentimiento expreso para ello
- c. Los empleadores deberán entregar al sindicato, a requerimiento de éste, todo material en el que hubiera quedado registrado un comportamiento que configure discriminación, acoso o violencia en razón de género, bajo apercibimiento de considerar la negativa como práctica desleal y antisindical y realizar las denuncias ante los organismos competentes.

ANEXO III- FLUJOGRAMA

(ver documento adjunto)

ANEXO IV. LEGISLACION APLICABLE

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979). Vigente desde el 14 de agosto de 1985.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará). Vigente desde el 5 de marzo de 1995.
- Convención Americana de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Declaración Universal de Derechos del Hombre
- Declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (ap. III)
- Convenio de la OIT N° 3 sobre protección de la maternidad (art. 3)
- Convenio de la OIT N° 103 sobre protección de la maternidad (arts. 3 y 6)
- Recomendación de la OIT N° 95 sobre la protección de la maternidad (art. 4.1)
- Convenio de la OIT N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Convenio OIT N°100 sobre igualdad de remuneración
- Convenio OIT Nro. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares
- Constitución Nacional, arts. 16, 75 incs. 22 y 23
- Ley de Contrato de Trabajo
- Ley 23.592 Antidiscriminatoria
- Ley 26485. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Vigente desde el 1 de abril de 2009.
- Ley 24417. Protección contra la violencia familiar. Publicada en Boletín Oficial del 3 de diciembre de 1991.
- Ley N° 25673. Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- Decreto 1282/2003. Reglamentación de la Ley N° 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud y Procreación Responsable. Vigente desde el 21 de octubre de 2002.
- Ley 25674. Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo sindical Femenino). Vigente desde el 28 de noviembre de 2002.

-Decreto 514/2003. Reglamentación de la Ley N° 25674 sobre Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino). Vigente desde el 7 de marzo de 2003.

-Decreto 1282/2003. Reglamentación de la Ley N° 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud y Procreación Responsable. Vigente desde el 21 de octubre de 2002.

-Ley 26171. Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999. Vigente desde el 6 de diciembre de 2006.

-Decreto 1011/2010. Reglamentación de la Ley N° 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Vigente desde el 19 de julio de 2010.

-Ley 26743. Derecho a la identidad de género de las personas. Vigente desde el 24 de mayo de 2012.

-Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010)