

Manual de Buenas Prácticas

FILMA SEGUR@



Tabla de contenido

1. Introducción	2
2. Definiciones	3
3. Recomendaciones sobre el ejercicio cinematográfico	3
3.1 Conductas en set y oficinas de producción	3
4. Recomendaciones en sets y oficinas de producción	5
4.1 Líneas de ayuda	6
4.2 Procesos de denuncia	7
5. Recomendaciones prácticas	8

1. Introducción

La realización cinematográfica es un proceso intrínsecamente colaborativo y creativo que involucra numerosas personas y diversos desafíos. Sea cual sea la envergadura del proyecto, **es fundamental fortalecer las medidas que aseguren la creación de un entorno donde todos los individuos sean tratados con dignidad, respeto y en igualdad de condiciones.** Asimismo, es esencial garantizar *un espacio de trabajo seguro* para los miembros de los equipos técnicos, artísticos, administrativos y proveedores de servicios.

Entendiendo la importancia de promover buenas prácticas en el entorno laboral audiovisual, este manual ha sido elaborado en estrecha colaboración con la **Dirección Nacional Contra la Violencia de Género de la Procuraduría General de la República y el Ministerio de la Mujer**, como una **respuesta concreta a la relevancia crítica de abordar la violencia de género en el ámbito cinematográfico.**

Este manual ha sido desarrollado en pleno cumplimiento de la legislación dominicana y otros estándares locales e internacionales, con el propósito de establecer ambientes de trabajos libres de discriminación, respetuosos y seguros para los profesionales del sector. Por lo tanto, es imperativo que el departamento de producción y todos los miembros de los equipos técnicos y artísticos y administrativos no solo sigan las recomendaciones detalladas en este manual, sino que también se aseguren de cumplir rigurosamente con las leyes de la República Dominicana en todo momento.

La aplicación de este manual se propone como una herramienta fundamental para procurar la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad de todas las personas involucradas en la realización cinematográfica en la República Dominicana. A lo largo de estas páginas se presenta un conjunto de recomendaciones e informaciones que son cruciales para salvaguardar la integridad física y emocional de los equipos técnicos, artísticos y administrativos.

Al seguir estas directrices, esenciales para un entorno de trabajo seguro, estaremos **contribuyendo activamente en la construcción de un futuro cinematográfico que sea más inclusivo y sano para todos** los involucrados en nuestra industria.

2. Definiciones

ACOSO: conducta no deseada que tiene el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, o crear para esa persona un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL: formas de violencia expresada en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la

sexualidad, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y no consentida por la persona que sufre, valiéndose de una situación de poder o jerarquía laboral, económica, social, docente, religiosa o similar, que implique subordinación de la víctima o entre iguales, ejercidas en cualquier espacio o relación asociada al contexto laboral.

Recomendaciones sobre el **ejercicio cinematográfico**



3. Recomendaciones sobre el ejercicio cinematográfico

3.1 Conductas en set y oficinas de producción

◆ RESPONSABILIDAD

Los miembros de equipos técnicos, artísticos y administrativos deben resguardar y promover un clima de respeto, tolerancia e imparcialidad entre quienes comparten espacios de trabajo y labores profesionales. También es responsabilidad de los colaboradores cuidar que los espacios físicos de trabajo sean gratos, limpios y bien organizados para desarrollar su actividad de manera cómoda. Esto sin perjuicio de las complejidades que pueden darse en rodajes derivadas de condiciones climáticas, geográficas u otras imposibles de prever o cambiar.

◆ PROFESIONALISMO

Los miembros de equipos técnicos, artísticos y administrativos deben velar por la integridad profesional y evitar aquellas conductas que otros puedan interpretar como no deseadas o que no sean acorde a un ambiente laboral.

◆ CONFIDENCIALIDAD

Los miembros de equipos técnicos, artísticos y administrativos no pueden divulgar la información calificada como confidencial durante la ejecución de su trabajo, ni utilizarla en beneficio o perjuicio a terceros.

◆ DISCRIMINACIÓN

Los miembros de equipos técnicos, artísticos y administrativos deben seguir lineamientos de igualdad de oportunidades y no discriminación por sexo, discapacidad, raza, religión u orientación sexual, en los que se garantice un ambiente laboral sin acoso, hostigamiento o cualquier otro tipo de maltrato físico o psicológico.

Este manual rechaza todas aquellas conductas que impliquen una amenaza para un espacio de trabajo positivo, como:

- **Vociferar obscenidades** o insultos, intimidar o tirar cosas.
- **Humillar** ya sea en privado, en reuniones o frente a colegas/clientes.

- **Difundir rumores maliciosos** o insultar a alguien con palabras o comportamientos inadecuados.
- **Ridiculizar, denigrar o degradar** a alguien o molestarlo.
- **Amenazar**, abusar, burlarse, o chismear.
- **Comentarios homofóbicos, racistas o sexistas**, gestos ofensivos.
- **Excluir o aislar socialmente** a personas o grupos.
- **Trato injusto**, como tareas con plazos inalcanzables.
- **Impedir que las personas progresen** bloqueando intencional e injustificadamente las oportunidades de ascenso.
- **Invadir la privacidad** de una persona espionándola o acosándola.
- **Manipular**, sin autorización expresa, las pertenencias personales o el equipo de trabajo de una persona.
- **Invadir la privacidad** realizado **en línea** por correo electrónico, mensajes en línea, juegos en línea o canales de redes sociales, lenguaje ofensivo, fotografías o vídeos vergonzosos, perfiles falsos, amenazas de muerte.

Por igual, este manual desapruueba de manera especial todas las conductas (verbales o físicas) de naturaleza sexual, cuando:

- Someterse a dicha conducta es (explícita o implícitamente) un término o condición para obtener o continuar en un proyecto cinematográfico.
- Someterse o rechazar dicha conducta por parte de una persona tiene incidencia sobre decisiones de empleo que afectan a dichas personas.
- Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera negativa con el desempeño laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- La insinuación sexual no es deseada: tocar, acercarse demasiado, mostrar materiales ofensivos.

◆ **ALCOHOL Y DROGAS**

Los miembros de equipos técnicos, artísticos y administrativos deben abstenerse al uso de alcohol y drogas en el entorno de la filmación y producción, ya que estos pueden interferir y perjudicar la seguridad y eficiencia laboral.

◆ SALUD Y SEGURIDAD

Todos los miembros de equipos deben cumplir con las disposiciones sobre salud y seguridad de su área específica de trabajo, acorde con la normativa vigente y buenas prácticas de la industria internacional según pueda ser aplicable en el contexto de la República Dominicana.



Recomendaciones en **sets** y **oficinas de producción**



4. Recomendaciones en sets y oficinas de producción

- **Hacer visible el manual de buenas prácticas** y las líneas de ayuda, en puntos estratégicos de las oficinas de producción, locaciones y sets.
- *Incluir el manual de buenas prácticas y líneas de ayuda o denuncias cada vez que se difunda un callsheet.*
- Designar dos personas voluntarias por departamento, una de cada sexo, que sean las **encargadas de recibir reportes** de hostigamiento y acoso. Las mismas no deben ser encargados o jefes de departamento.
- La producción debe velar que las personas designadas tengan los **conocimientos adecuados sobre el manual de filmación segura** y los procesos de denuncia nacionales.
- Las personas designadas deberán tener conocimiento de que sus responsabilidades no implican llevar a cabo una investigación del caso.
- **Organizar una reunión** al inicio de la etapa de producción del proyecto, en la que exprese el compromiso con este manual, y difusión de las líneas de ayuda y denuncias.
- **Incitar** a todos los jefes de departamento (HoDs), líderes de equipo y miembros del crew **a familiarizarse con el manual** y líneas de ayuda o denuncias.
- **Exhortar** a quienes hayan reportado haber sido víctimas de conductas o acciones constitutivas de delito, a **hacer su denuncia** al ministerio público.

4.1 Líneas de ayuda

◆ **LÍNEA DE ASISTENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CINE**

Para asistencia y orientación sobre los procesos de denuncia a nivel nacional. Teléfono: **809 687-2166**

Horario de servicio: 9:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes

Costo: Gratis

◆ **LÍNEA VIDA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

Para asistencia en casos de violencia de género, intrafamiliar y delitos sexuales. Teléfono: **809-200-1202**

Horario de servicio: 24 horas del día durante los 365 días del año

Costo: Gratis

◆ **SERVICIO DE ASISTENCIA PSICOLÓGICA DEL MINISTERIO DE LA MUJER**

Para brindar acompañamiento a las víctimas de violencia contra la mujer e intrafamiliar en los diferentes procesos legales.

Teléfono: **809-685-3755 ext. 4511**

Correo: prevencionyatencion@mujer.gob.do

Dirección: Ave. Máximo Gómez, esquina San Martín, #65, Edificio Metropolitano, 5to piso, Santo Domingo, República Dominicana

Horario de servicio: 8:00 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a viernes

Costo: Gratis

◆ **ASISTENCIA LEGAL DEL MINISTERIO DE LA MUJER**

Para brindar orientación y asistencia psicológica a las víctimas de violencia contra la mujer e intrafamiliar, así como dar seguimiento y hacer referimientos a otros centros según necesidad.

Teléfono: **809-685-3755 ext. 4511**

Correo: prevencionyatencion@mujer.gob.do

Dirección: Ave. Máximo Gómez, esquina San Martín, #65, Edificio Metropolitano, 5to piso, Santo Domingo, República Dominicana

Horario de servicio: 8:00 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a viernes

Costo: Gratis

◆ **SERVICIO LÍNEA SALUD MENTAL DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**

Para brindar apoyo psicológico a distancia para mitigar crisis en salud mental. Teléfono: **809-200-1400**

Horario de servicio: 9:00 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a viernes

Costo: Gratis

4.2 Procesos de denuncia

Tras haber identificado una conducta constitutiva de agresión u hostigamiento, es importante que la persona perjudicada proceda a hacer una denuncia formal al Ministerio Público.

En caso de una **denuncia presencial**, la persona debe seguir los siguientes pasos:

1. Dirigirse a la Fiscalía Regional de su preferencia
2. Entregar una copia del documento de identificación

3. Proceder a realizar la denuncia

El servicio de denuncia es gratuito y confidencial, y las oficinas de las fiscalías regionales operan de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.

Para consultar la Fiscalía Regional más cercana acceder al portal:

<https://pgr.gob.do/dependencias/>

En caso de una **denuncia virtual**, la persona debe seguir los siguientes pasos:

1. Registrarse en el portal de la Procuraduría General de la República
2. Iniciar una solicitud de denuncia
3. Completar el formulario con la información requerida

Vías de contacto de la Procuraduría:

Portal para registrarse:

<https://portal.servicios.pgr.gob.do/UsuariosCiudadanos/Create>

Portal de denuncias:

<https://portal.servicios.pgr.gob.do/Denuncias/Denuncias> Teléfono:

(809)-200-1202



Recomendaciones **prácticas**



5. Recomendaciones prácticas

SI SUFRES DE ACOSO

- No tienes que afrontar la situación sola/o, identifica a alguien con quien puedas hablar en confianza de lo sucedido o acércate a la persona designada de tu equipo. **Busca apoyo.**
- De ser posible, crea un plan de seguridad personal: identifica espacios, rutas o situaciones de vulnerabilidad potenciales y evítalos.
- Infórmate sobre las posibles vías de acción y líneas de ayuda disponibles (Ver puntos 3.3 y 3.4 - Líneas de ayuda y procesos de denuncia).
- Considera presentar una denuncia por acoso ante el Ministerio Público.

SI ERES TESTIGO O CONOCEDOR DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

- Ante una situación de acoso, todos tenemos la responsabilidad de actuar.
- Si eres testigo de una situación de acoso muestra tu apoyo a la víctima y ofrece tu acompañamiento si la persona lo desea.
- 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. 4 - 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.

FILMA SEGUR@



Continuemos trabajando por
una **industria** más **segura**