

# PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA PRODUCCIÓN TIS PRODUCTIONS COLOMBIA Y TIS PRODUCTIONS MÉXICO

El presente protocolo sirve como guía para el entendimiento, la prevención y el método de respuesta frente a situaciones de discriminación, violencia de género o cualquier tipo de abuso en la Producción.

Cualquier violación de esta política se tratará como falta y dará lugar a sanciones o terminaciones de contrato.

Todos(as) los(as) empleados(as)/contratistas, ya sean supervisores(as) o no supervisores(as), y también quienes mantengan una relación comercial con los(as) empleados(as)/contratistas de una Productora, o están visitando las instalaciones de una TIS PRODUCTIONS, deben cumplir con este protocolo.

El presente protocolo debe estar a disposición de todos los trabajadores, contratistas, empleadores y representantes de una producción audiovisual, y en consecuencia, nadie se puede excusar de contravenirlo por falta de conocimiento.

De igual forma, el protocolo será enviado y puesto a disposición a todos quienes mantengan alguna relación contractual o de servicio con la compañía, cualquiera sea la relación contractual, y se entregará a contratistas y trabajadores al momento de integrarse a esta.

Debe tenerse en cuenta, que la aplicación de la Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral en Colombia, se limita a las relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, la compañía entiende que los ambientes de trabajo no están limitados a escenarios de subordinación, pudiendo involucrar trabajadores de terceros contratistas, e incluso personas naturales contratistas independientes, cuyo rol y desarrollo de funciones implica el relacionamiento con personas y trabajadores de la compañía. En este sentido, para la compañía es muy importante que el ambiente de trabajo sea entendido como uno solo, y se desarrolle en armonía, respeto, y con la garantía de los derechos de todos los involucrados, sean trabajadores dependientes o independientes. Por lo anterior, la presente política será aplicable a los contratistas independientes o terceros que incurran en conductas que pudieran enmarcarse dentro de las definiciones que se verán más adelante.

El incumplimiento de la presente política en el marco de una relación laboral tendrá como consecuencia la investigación por parte del Comité de Convivencia de la conducta señalada, y en caso de comprobarse la falta, constituye una falta grave que podrá derivar en sanciones disciplinarias o incluso la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

El incumplimiento de la presente política en el marco de una relación de servicios independientes (no laboral), tendrá como consecuencia la investigación del caso por parte del área legal en conjunto con el Comité de Convivencia, y en caso de comprobarse la falta, constituirá un incumplimiento de sus obligaciones contractuales, y podrá dar lugar a la terminación unilateral del contrato de prestación de servicios y/o acuerdo civil/comercial que regule la relación contractual.

# DEFINICIONES

**Acoso o maltrato:** es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados ejercida por el empleador, o el contratante, sus representantes o por otro trabajador o contratista en contra de otro u otros trabajadores o contratistas, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación contractual, sus actividades profesionales o sus oportunidades en el empleo o en la continuidad de su contrato de prestación de servicios.

**Acoso sexual:** son las conductas o requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación contractual, sus actividades profesionales, sus oportunidades en el empleo o en la continuidad de su contrato de prestación de servicios.

**Actos de discriminación:** son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o capacidades diferentes u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, en las actividades profesionales como contratista y la ocupación.

**Conducta sexual no deseada:** Toda conducta sexual o insinuación a otra persona que no sea deseada, aunque no perjudique necesariamente su situación contractual o profesional. Si se realiza de manera reiterada, será sancionada por este protocolo tras llevarse adelante los procedimientos establecidos más adelante.

**Comentarios molestos:** Si bien este protocolo respeta la intimidad de los trabajadores, contratistas, empleadores y, por tanto, su derecho a expresarse en espacios íntimos y de confianza; se espera que en la Producción se resguarde un ambiente de profesionalismo libre de comentarios humorísticos o de cualquier tipo que pudieran ser molestos, ofender o alterar al equipo, independientemente de si sea o no la intención de quien los manifiesta. Ejemplos de comentarios molestos son aquellos que menoscaben las características físicas, condición sexual y/o de género, de vida privada, predisposición al trabajo, a la prestación de servicios o cualquier otro que exponga innecesariamente a una persona frente a otros.

**Respeto en el espacio en la producción:** Se espera que exista entre todos quienes son parte de una producción una actitud de respeto y se promueva una predisposición positiva y colaborativa frente a otros. Esto invita a que, ante una conducta o comentario que cause molestia por parte de un miembro del equipo (y en particular cuando pueda ser dicho sin mala intención), quien se sienta incomodado lo manifieste de manera directa, clara y respetuosa con el objetivo que quien lo expresó entienda la molestia. Del mismo modo, se espera que quien sea invitado a abstenerse de comentarios que pudieran ser molestos, lo haga con una buena actitud.

# CONDUCTAS PROHIBIDAS

Este protocolo busca evitar conductas discriminatorias no aceptadas ni acorde con un ambiente profesional y seguro. Los trabajadores/contratistas deben conocer y evitar aquellas conductas que otros puedan interpretar como no deseadas. Este protocolo prohíbe, especialmente, todas las conductas (verbales o físicas) de naturaleza sexual, cuando:

1. Someterse a dicha conducta es (explícita o implícitamente) un término o condición para obtener o continuar en un empleo o con el contrato de prestación de servicios.
2. Someterse o rechazar dicha conducta por parte de un individuo tiene incidencia sobre decisiones de empleo o contratación que afectan a dichas personas.
3. Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera negativa con el desempeño profesional de un individuo, o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
4. En general, cualquier insinuación de carácter sexual durante la producción.

También prohíbe conductas de abuso, maltrato o discriminación cuando:

1. Se abuse de una posición de poder en la relación contractual.
2. Dicha conducta tiene el propósito de afectar negativamente en el desempeño profesional de un individuo o le crea un ambiente de trabajo hostil e intimidante.
3. En general, cualquier conducta que genere un conflicto innecesario o referencias distintas a la actividad profesional a desarrollar.

# CONDUCTAS SUGERIDAS

Se propone, del mismo modo, adoptar conductas que protejan a los empleados(as) y contratistas de un ambiente de trabajo hostil. Se sugiere, por ejemplo:

- ✓ Los trabajadores(as) y contratistas antes de aceptar trabajar en un rodaje, deben tener información suficiente y veraz sobre horarios, localidades y otras que les permita conocer cuáles serán sus condiciones contractuales.
- ✓ En caso que la producción deba contar con niños, niñas y adolescentes, se debe contar con camerinos habilitados para ellos y ellas, contar con la presencia de sus padres o representantes, y procurando su comodidad y seguridad. En concordancia con la legislación vigente, los menores deberán contar con los permisos correspondientes de trabajo, no deben ejercer labores en horario escolar, y los padres o representantes deben estar informados de los contenidos de la historia en la que participan.
- ✓ En caso de rodajes en terreno que requieran pernoctar en un lugar distinto al de residencia, se solicita atender los requerimientos particulares de quienes puedan necesitarlos, los cuales deben ser informados al equipo de producción con anterioridad, con el fin de asegurar un ambiente cómodo para todos, siempre dentro de la posibilidad presupuestaria de la producción.

Uno de los principales y más importantes objetivos de este protocolo es evitar que se desarrolle un entorno de trabajo que sea intimidante, hostil u ofensivo, y promover el uso de canales formales para la denuncia. Por lo tanto, es esencial y necesario que el(la) empleado(a) o contratista afectado(a) informe inmediatamente la conducta que infrinja esta política en los términos del presente protocolo.

# PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS ENTRE TRABAJADORES DIRECTOS

Existe un procedimiento de denuncia e investigación, que en términos generales es el siguiente:

**Paso 1: Denuncia.** Se debe radicar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral. La queja deberá presentarse por escrito. En el Reglamento Interno de Trabajo de TIS PRODUCTIONS se evidencia el proceso a seguir ante el Comité.

**Paso 2: Primera Investigación.** Una vez que llegue la queja, el Comité de Convivencia activará el proceso interno correspondiente, y se solicitará la versión del acusado y posibles testigos, siempre de manera confidencial.

**Paso 3: Llamado a mediación.** Siempre que el denunciante lo acepte, se llama a mediación a las partes con el fin de llegar a un acuerdo reparatorio. De haber acuerdo, termina acá el proceso.

**Paso 4: Toma de decisión.** De no realizarse o fracasar la mediación, se tomarán las medidas que la compañía considere adecuadas.

# PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS QUE INVOLUCREN CONTRATISTAS INDEPENDIENTES U OTROS TERCEROS

Existe un procedimiento de denuncia e investigación, que en términos generales es el siguiente:

**Paso 1: Denuncia.** Se debe dar aviso por escrito al encargado en temas de discriminación, abuso y/o acoso sexual dentro del equipo de trabajo, los cuales han sido designados para esta producción en las siguientes personas:

- ▶ Productor Ejecutivo.
- ▶ Jefe de Producción / Line Producer
- ▶ Director Legal TIS PRODUCTIONS
- ▶ Director de Recursos Humanos TIS PRODUCTIONS

El encargado que reciba la denuncia, deberá llevarla al área legal quien a su vez lo remitirá al Comité de Convivencia laboral. El Comité por su parte realizará la investigación correspondiente, de la conducta que está siendo denunciada.



**Paso 2: Primera Investigación.** Una vez que llegue la denuncia, se solicitará la versión del acusado y posibles testigos, siempre de manera confidencial. El Comité de Convivencia designará a una persona para tal efecto. Si bien, todo acto que involucre un contratista independiente no podrá configurarse como acoso laboral sujeto a la Ley 1010 de 2006 (aplica para Colombia), será deber de TIS PRODUCTIONS velar por la protección de todos los miembros de sus equipos, independientemente el tipo de vinculación, y se procurará una investigación del caso que permita detener cualquier conducta establecida en el presente protocolo que afecte la integridad moral y física de los trabajadores al interior de una producción.

**Paso 3: Llamado a mediación.** Siempre que el denunciante lo acepte, se llama a mediación a las partes con el fin de llegar a un acuerdo reparatorio. De haber acuerdo, termina acá el proceso. De no realizarse o fracasar la mediación, se tomarán las medidas que la compañía considere adecuadas.

De ninguna manera podrá entenderse que la investigación de un caso en el marco del presente protocolo pueda entenderse una manifestación de subordinación en el marco de un contrato civil de prestación de servicios. Cualquier medida que se tome frente a terceros contratistas, corresponde al deber que tiene TIS PRODUCTIONS de garantizar relaciones armoniosas en sus equipos de trabajo, y de ninguna manera tolerar actos ofensivos, discriminatorios, e incluso criminales. El contratista en todo momento mantiene su independencia y autonomía, sin tolerársele conductas contrarias a las buenas prácticas en la producción.

# CONTACTO Y REFERENCIAS

Juan Carlos Tavera: Director Jurídico Colombia (TIS) +57 3115220778

[Juan.tavera@tisproductions.com](mailto:Juan.tavera@tisproductions.com)

Jorge Rocha: Director Jurídico México (TIS) +52 55 5508 3009

[Jorge.rocha@tisproductions.com](mailto:Jorge.rocha@tisproductions.com)

Silvia Durán: VP Producción Colombia (TIS) +57 3153537465

[silvia.duran@tisproductions.com](mailto:silvia.duran@tisproductions.com)

Juan Aura: VP Producción México (TIS) +52 55 3955 6487

[juan.aura@tisproductions.com](mailto:juan.aura@tisproductions.com)

Alía Hincapié: Directora de Producción Colombia (TIS) +57 3003845247

[alia.hincapie@tisproductions.com](mailto:alia.hincapie@tisproductions.com)

Alexandra Rocha: Coordinadora General de Producción (TIS) +57 3103237690

[alexandra.rocha@tisproductions.com](mailto:alexandra.rocha@tisproductions.com)

Carolina Aponte: Directora de Producción México (TIS) +52 55 3371 4854

[carolina.aponte@tisproductions.com](mailto:carolina.aponte@tisproductions.com)

Eliana Muñoz: Directora de Recursos Humanos (TIS) +57 3204786634

[eliana.munoz@tisproductions.com](mailto:eliana.munoz@tisproductions.com)

[recursos.humanos@tisproductions.com](mailto:recursos.humanos@tisproductions.com)