



► Nota informativa de la OIT

Mayo de 2021

Nota informativa sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento

Puntos clave

- Esta nota proporciona una visión global de las tendencias y patrones en torno al acoso sexual en la industria del entretenimiento, y de sus dimensiones de género.
- También analiza el panorama jurídico y político en torno al acoso sexual, y la protección y cobertura de los trabajadores en la industria.
- Este análisis se utiliza como base para explorar opciones de política y para formular consideraciones a fin de expandir y promover la prevención del acoso sexual en la industria.
- En particular, algunas de las conclusiones que pueden extraerse son las siguientes:
 - Los incidentes de acoso sexual suelen reforzar las desigualdades de poder, con independencia de que se expresen a través de las relaciones laborales o de las relaciones de género;
 - Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían aunar esfuerzos para eliminar los obstáculos sistémicos que hacen más vulnerables a los trabajadores de la industria;
 - Es necesario prevenir, combatir y eliminar la violencia y el acoso en combinación con medidas encaminadas a luchar contra los desequilibrios de género subyacentes en la industria del entretenimiento;
 - De conformidad con el Convenio núm. 190 y con la Recomendación núm. 206, se necesita un enfoque más integrado, que abarque las normas internacionales del trabajo sobre el empleo y la seguridad y salud en el trabajo, así como las leyes sobre la no discriminación y la igualdad o las leyes penales;
 - La colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores debería adoptar un enfoque de respuesta sectorial más integral y coordinado, incluidos mecanismos sectoriales que prevengan, combatan y eliminen la violencia y el acoso en la industria del entretenimiento;
 - Este enfoque sectorial debería garantizar líneas claras de responsabilidad en los procedimientos de notificación y protección.

► 1. Contexto

- Si bien el acoso sexual en el mundo del trabajo afecta a todos los sectores de la actividad económica, la manera en que la industria está organizada, su cultura institucional y las diversas relaciones de trabajo pueden afectar su capacidad para prevenir, combatir y eliminar el acoso sexual y otras formas de violencia y de acoso.
- La violencia y el acoso por motivo de género, incluido el acoso sexual, pueden estar vinculados con patrones más generales de desigualdad de género en la industria del entretenimiento.

En junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (véase el recuadro 1) adoptó dos nuevas normas internacionales del trabajo – el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Según el Convenio núm. 190, la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa “un conjunto de comportamientos o prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (artículo 1, a), del Convenio núm. 190).

El mismo artículo estipula que “la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (artículo 1,b), del Convenio núm. 190).

El acoso sexual es una manifestación de la discriminación por razón de sexo, que se aborda en el marco del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111) (OIT, 2020b), de la OIT. Los principales elementos del acoso sexual, utilizados con los fines de esta nota, se basan en la Observación General de 2002 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos de la OIT), que define el acoso sexual como:

- solicitudes de servicios sexuales a fin de obtener o mantener un empleo, una promoción, u otras condiciones o prestaciones laborales (acoso quid pro quo);
- situaciones en el trabajo o en entornos relacionados con el trabajo que causan a las personas incomodidad o humillación debido a comportamientos sexualmente insinuantes o a conductas hostiles dirigidos a una persona debido a su género o a su identidad de género (acoso en un ambiente de trabajo hostil) (OIT, 2018).

El acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno nuevo y afecta a todos los sectores. Sin embargo, los estudios existentes han demostrado que la organización específica del trabajo en la industria del entretenimiento, su cultura y sus diferentes modalidades de trabajo y condiciones de trabajo pueden afectar su capacidad, no sólo de combatir el acoso sexual, sino también otras formas de violencia y acoso. Además, la violencia y el acoso por motivo de género, incluido el acoso sexual, pueden estar vinculados con patrones más generales

de desigualdad de género en una industria (Banks y Milestone, 2011; Hennekam y Bennett, 2017).

Como consecuencia del movimiento #MeToo (“Yo también”), se ha instado en particular a la industria del entretenimiento¹ a adoptar medidas urgentes con objeto de combatir la violencia y el acoso

Recuadro 1. Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 106 – una visión global*

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, combatir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la violencia y el acoso por motivo de género.

El Convenio reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

Alcance

- los trabajadores asalariados, según se definen en la legislación y en la práctica nacionales
- Las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
- Las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices
- Los trabajadores despedidos
- Los voluntarios
- Las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo
- Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen papeles diferentes y complementarios que desempeñar en respuesta a la violencia y el acoso en el trabajo. El dialogo social debería ser fundamental para la aplicación de estos instrumentos, a fin de garantizar una respuesta efectiva a la violencia y el acoso.

* Para más información, véase: “OIT: Convention No. 190 and Recommendation No.206 at a glance”, Nota – Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, y Servicio ILOAIDS (OIT, Ginebra, 2020), y “ LO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206, What Role for Workers Organizations?”, ACTRAW, OIT.

1 Si bien la industria del entretenimiento en general abarca el teatro, el cine, las bellas artes, la danza, la ópera, la música, las publicaciones literarias, la televisión y la radio, esta nota se centra en el sector de la actuación en directo, audiovisual y de radiodifusión. En el texto, estos términos tal vez se utilicen indistintamente.

contra las mujeres y los hombres en esta industria. Además, la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), incluye el entretenimiento entre los sectores y las ocupaciones que pueden estar particularmente expuestos a la violencia y el acoso (párr. 9 de la Recomendación núm. 206). Aunque se prevé que habrá una expansión en la industria del entretenimiento en los próximos años, con un gran potencial de generación de empleo, algunos estudios ponen de relieve la persistencia de las desigualdades de género (Hennekam y Bennett, 2017; Banks y Milestone, 2011; Breeland, 2018; Smith et al., 2018). Estas desigualdades pueden variar desde las disparidades salariales entre

hombres y mujeres hasta la no representación de las mujeres en varios sectores y sectores, y la exposición a la violencia por razón de género.

La literatura disponible también muestra que la industria del entretenimiento está experimentando cambios que afectan a la organización del trabajo, así como a las relaciones de trabajo, lo cual puede repercutir en la manera en que afronta las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, y en particular de acoso sexual (Banks y Milestone, 2011; Gruber, 2019; Hennekam y Bennett, 2017).

► 2. Una visión global de las dimensiones de género en la industria del entretenimiento

- Las desigualdades de género y los persistentes estereotipos de género subyacen a algunas de las brechas observadas en la industria:
 - Las mujeres ocupadas en esta industria suelen estar peor remuneradas que los hombres en ocupaciones similares, realizando un trabajo de igual valor
 - Existe una gran inseguridad del empleo entre las mujeres en la industria – especialmente las mujeres de color y las
- La naturaleza informal de la industria del entretenimiento y la dependencia del trabajo contractual pueden afectar a la conciliación de la vida laboral y familiar de quienes trabajan en la industria.
- Estas desigualdades de género pueden contribuir a que estos trabajadores estén más expuestos al acoso sexual.

Al examinar los perfiles de la fuerza de trabajo en muchas regiones, es evidente que la industria del entretenimiento sigue marcada por importantes desigualdades de género y está dominada fundamentalmente por los hombres.

Las desigualdades de género y los persistentes estereotipos de género subyacen a algunas de las brechas observadas en la industria. Estos estereotipos dificultan la plena participación de las mujeres en el mundo del trabajo y su disfrute de unas condiciones de trabajo decentes. Además, se suele estereotipar a las mujeres como seres sexuales, lo cual conduce a la violencia y al acoso sexual.

2.1. Representación de género en la industria del entretenimiento

En 2013, se estimó que el 61 por ciento de los trabajadores del sector audiovisual en Europa eran hombres (ICF, 2016).

- En 2010, las mujeres representaron el 39,9 por ciento de la fuerza de trabajo europea en las actividades de radiodifusión y programación,



© pixabay

y el 34,6 por ciento en la producción de vídeos y de programas de televisión, de películas de cine, de publicación de música y de actividades de grabación de sonido (Eurofound, 2013, pág. 4).activities (Eurofound, 2013, p. 4).

- Otro estudio de 1 100 películas famosas en el decenio 2007–2017 concluyó que no se habían realizado progresos con respecto a la prevalencia de

personajes femeninos que tenían papeles en los que se hacía uso de la palabra (Smith et al., 2018). Sólo el 13 por ciento de las películas en el estudio tenían un reparto equilibrado desde la perspectiva de género.² En efecto, el porcentaje de hombres, en relación con el de las mujeres, durante el período fue de 2.3:1.

- En 2017, de 100 películas, sólo 33 películas mostraron a una mujer dirigiendo o codirigiendo, y en esos papeles sólo cuatro actrices provenían de grupos raciales o étnicos subrepresentados. Los datos recopilados también mostraron que los personajes femeninos tenían más probabilidades de llevar roja ajustada o seductora, y con cierta desnudez (Smith et al., 2018).

Sin embargo, existen algunas excepciones por país o por subsector específico.

- Por ejemplo, en el Reino Unido, en 2014, las mujeres representaron más del 50 por ciento de las personas empleadas en el sector de la música (en comparación con el 47 por ciento de la población activa del país) (EY, 2015, pág. 18).
- Por otra parte, en los niveles superiores de ciertos sectores puede haber un alto grado de desigualdad. Por ejemplo, de los 111 compositores que trabajaron en las 100 mejores películas en 2017, sólo uno de ellos era una mujer (Smith et al., 2018).

2.2. La situación laboral de las mujeres y las brechas de género en la industria

Además, la inseguridad del empleo entre las mujeres en la industria del entretenimiento es notoria, ya que a menudo tienen más de un empleo, y trabajan fundamentalmente a tiempo parcial o por cuenta propia (UNESCO, 2017). Las mujeres en la industria del entretenimiento también tienen problemas para conservar su empleo y progresar profesionalmente:

- algunos estudios han concluido que si bien las mujeres superan en número a los hombres en las escuelas de arte, cuando se incorporan al mercado del entretenimiento suelen ser menos activas, estar peor remuneradas, estar menos apoyadas, y tener menos responsabilidades que los hombres (HCE, 2018, pág. 3);
- si bien puede que haya un mayor número de mujeres que de hombres que se incorporan a la industria del entretenimiento, el número de mujeres que continúa en la industria con contratos regulares o que ocupan puestos de poder es menor (Euro FIA et al., 2016, pág. 27), y

- las desigualdades de género afectan tanto a los papeles tanto fuera de la pantalla como en la pantalla. El estudio realizado sobre 1 100 películas famosas concluyó que sólo 43 mujeres trabajaron como directoras.

Se obtuvieron resultados similares en un estudio realizado en Suiza sobre el porcentaje de hombres y mujeres en los equipos creativos, técnicos y artísticos detrás de la cámara y en pantalla (Mitchell y Musy, 2018). Si bien los hombres tenían los principales papeles en pantalla, este escenario se repetía más allá de la cámara:

- De 21 series analizadas durante un período de 11 años, sólo el 21 por ciento de los productores eran mujeres, mientras que la misma tendencia se observó entre las mujeres que tenían el puesto de directoras.
- En el caso de los guionistas, sólo el 26 por ciento eran mujeres.
- Los puestos técnicos eran ocupados fundamentalmente por hombres, salvo en el caso de los guiones, los diseñadores del vestuario, los artistas, los maquilladores y los peluqueros.
- El 39 por ciento de los papeles de edición de imágenes y el 53 por ciento de los papeles de edición de sonido eran ocupados por mujeres.

De manera análoga, un informe sobre la desigualdad de género entre los directores de televisión concluyó que la brecha de género aumentó en las cuatro cadenas principales en el Reino Unido durante el período 2013–2016 (Directors UK, 2018).

- Si bien en 2013 más del 27 por ciento de los episodios de televisión fueron dirigidos por mujeres, el porcentaje disminuyó aproximadamente un 24 por ciento en 2016.
- Si bien las mujeres representaron el 33,1 por ciento de la fuerza de trabajo en el plató, en promedio sólo el 25 por ciento de los episodios fueron dirigidos realmente por mujeres.

Las diferencias en las oportunidades de financiación y las transmisiones pueden contribuir a esta situación. Un estudio concluyó que la cuantía promedio de financiación para un director de sexo masculino era de 3,75 millones de euros, mientras que las directoras recibían 1,8 millones de euros, es decir, menos de la mitad que sus homólogos masculinos (Women in Cinema Lab, 2018). Esos resultados muestran que las mujeres ocupadas en esta industria suelen estar peor remuneradas que los hombres en ocupaciones similares, lo cual puede tener importantes repercusiones para su desarrollo profesional. En efecto, en esta industria, las oportunidades de empleo suelen

² Un reparto equilibrado desde la perspectiva de género concede entre el 45 por ciento y el 54,9 por ciento de los papeles en los que se hace uso de la palabra a las mujeres o las niñas.

ser exponenciales, y el empleo actual conduce a otras oportunidades de empleo, mientras que la falta de empleo, especialmente durante un período continuo, puede tener el efecto contrario.

Un informe sobre la representación de las mujeres en pantalla y detrás de la cámara en el Canadá se centró en los escritores, directores y cineastas, y examinó más de 5 000 contratos emitidos entre 2014 y 2017 para producciones cinematográficas y televisivas del Canadá financiadas con fondos públicos (Women in View, 2019). Mostró que las mujeres – especialmente las mujeres de color y las mujeres indígenas – seguían estando considerablemente subempleadas en estas producciones. El informe también puso de relieve algunos datos concluyentes relativos al efecto que el liderazgo creativo de las mujeres puede tener en el equilibrio de género y al permitir una mayor diversidad. Las series de televisión, cuando están dirigidas por mujeres de color y mujeres indígenas, no sólo están más equilibradas desde la perspectiva de género, sino que también hay una mayor diversidad entre el equipo creativo empleado. Las películas producidas por mujeres, mujeres de color y mujeres indígenas mostraban un efecto similar.

Las desigualdades de género en las oportunidades y condiciones de trabajo son visibles en los diferentes sectores de la industria del entretenimiento. En términos de diferencias salariales por motivo de género, las mujeres ocupadas en el sector de la actuación en directo están peor remuneradas que sus homólogos masculinos y tienen carreras profesionales más breves, especialmente debido a la subrepresentación en el escenario de personajes femeninos (Federación Internacional de Actores, 2015).

- En Alemania, un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) concluyó que los escritores de sexo masculino de entre 40 y 50 años de edad eran los artistas mejor remunerados entre los artistas registrados,

mientras que las artistas menores de 30 años que actuaban eran las que peor estaban remuneradas (OCDE, 2018, pág. 132).

- Un informe de la Federación Internacional de Actores concluyó que las artistas intérpretes en la industria del entretenimiento también podían tener problemas en lo tocante a la licencia de maternidad, el acceso limitado al empleo de larga duración, la subrepresentación en la industria, la desigualdad salarial y la representación de género que fomenta el ciclo negativo de propagación de una imagen sexualizada de las intérpretes mujeres (Federación Internacional de Actores, 2015, págs. 22-28).

La naturaleza informal de la industria del entretenimiento y la dependencia del trabajo contractual puede afectar a la conciliación de la vida laboral y familiar de quienes trabajan en el industria. Un estudio de los sectores audiovisual y de la actuación en directo en ocho países europeos concluyó que pocos trabajadores estaban satisfechos con su conciliación de la vida laboral y familiar (Curry, 2014).

Las desigualdades de género subrayadas anteriormente, unidas al tipo de modalidades de trabajo y a las condiciones de trabajo que predominan en la industria del entretenimiento, pueden exponer en mayor grado a estos trabajadores al acoso sexual.

La persistente subrepresentación de las mujeres en las estructuras de diálogo social también puede socavar los esfuerzos conjuntos para luchar contra el acoso sexual. Los datos recientes muestran que las mujeres apenas representan entre el 20 y el 35 por ciento de los miembros de las instituciones nacionales de diálogo social, y la escasa representación de las mujeres en los sindicatos culturales está en línea con esta tendencia (OIT, 2019).

Esta dinámica se examinará en la siguiente sección, a la luz de las respuestas recopiladas por medio de la encuesta.

► 3. Las percepciones de las organizaciones de trabajadores del acoso sexual en la industria del entretenimiento

- El acoso sexual en el trabajo o en entornos relacionados con el trabajo es un motivo de preocupación para el **86 por ciento de los sindicatos en la industria del entretenimiento**.
- El **entretenimiento en directo, y las producciones cinematográficas y televisivas** son los subsectores más afectados, a menudo como consecuencia de **una cultura en el lugar de trabajo**, que se considera un obstáculo para denunciar y encarar los incidentes, así como **del temor a repercusiones en la carrera profesional**.
- **Más mujeres que ninguna otra categoría de género** en la muestra afirmaron que eran víctimas de acoso sexual.
- Los autores del acoso sexual son fundamentalmente **personas en puestos de poder o compañeros de trabajo** (más del 52 por ciento y del 50 por ciento, respectivamente).
- La mayoría de los trabajadores experimentan acoso sexual **en las relaciones de trabajo menos reguladas o menos estables en términos de duración y remuneración**.

se recopilaron y analizaron a través de una encuesta³ realizada a más de 90 sindicatos en las industrias de la actuación en directo, cinematográfica y televisiva, y en las industrias de la radiodifusión. Un total de 74 sindicatos respondieron a la encuesta en 42 países de Europa (18), África (8 países), América Latina y el Caribe (8), Asia y el Pacífico (6) y América del Norte (2). Los sindicatos que respondieron a la encuesta abarcaron más de 400 000 miembros; si bien no todas las respuestas proporcionaron un desglose por sexo de sus miembros, algunos datos disponibles indican un mayor porcentaje de hombres. Las respuestas al cuestionario provenían fundamentalmente de sindicatos que cubrían las industrias del entretenimiento en directo, de la producción cinematográfica y televisiva y de la radiodifusión (véase el cuadro 1). Los objetivos de la encuesta fueron:

- evaluar el alcance y los patrones del acoso sexual en los sectores audiovisual y de la actuación en directo;
- analizar las relaciones de trabajo, y las condiciones de trabajo de quienes denuncian incidentes de acoso sexual en el trabajo;
- identificar marcos jurídicos y de política, así como códigos de conducta a fin de responder al acoso sexual a nivel sectorial, y
- identificar medidas actuales establecidas por las organizaciones de trabajadores en la industria del entretenimiento a fin de combatir el acoso sexual.⁴

Cuadro 1. Porcentaje de respuestas por sector en la industria del entretenimiento

Respuestas por sector	%
Radiodifusión	18%
Actuación en directo (música, danza, teatro, variedad, etc.)	53%
Producción cinematográfica y televisiva	25%
Producción de anuncios	0%
Medios digitales, incluidos los juegos de vídeo	0%
Narración en off/doblaje	1%
Grabaciones sonoras	3%

El análisis de las respuestas ayudó a identificar temas y patrones de comportamiento que demuestran el alcance de la percepción por los trabajadores del acoso sexual en la industria del entretenimiento. La encuesta tenía algunas limitaciones. Los encuestados eran

sindicatos, y no trabajadores individuales, por lo que sólo se pudieron realizar análisis de cuestiones de acoso sexual y de casos denunciados indirectamente por las organizaciones. Se necesitarían más estudios a fin de establecer las percepciones de los empleadores de este tema.

3.2. Alcance y patrones de acoso sexual percibido en la industria

- El 86 por ciento de los sindicatos que respondieron a la encuesta señalaron que el acoso sexual en el trabajo o en los entornos relacionados con el trabajo era un motivo de preocupación para sus miembros y afiliados (véase el cuadro 2).

Cuadro 2. ¿Es el acoso sexual un motivo de preocupación para la industria?

Respuestas	
Sí	86%
No	9%
No lo sé	5%

- el 34,3 por ciento de los encuestados (19)⁵ afirmaron que sus miembros y afiliados habían sido testigos de incidentes de acoso sexual (cuadro 3).

Cuadro 3. Alcance del acoso sexual percibido en la industria

Casos de acoso sexual analizados	%
Ser testigo de casos de acoso sexual en su entorno de trabajo respectivo	40.0%
Ser víctima u objeto de acoso sexual en su entorno de trabajo respectivo	38.7%
Denuncias (en los 12 últimos meses) de casos de acoso sexual durante su trabajo o como consecuencia directa de su trabajo)	38,7%

- Más del 38 por ciento de los encuestados mencionaron que, en los 12 últimos meses, sus miembros habían denunciado incidentes de acoso sexual (véase el cuadro 3).

3 La encuesta fue realizada por la OIT, junto con la Alianza Internacional de las Artes y el Espectáculo (AIAE). La AIAE es el sindicato mundial que representa a los trabajadores en el sector de las artes y el entretenimiento. Es miembro del Consejo de Sindicatos Mundiales (CGU) y está integrada por tres federaciones mundiales, a saber, la FIA (Federación Internacional de Actores); la FIM (Federación Internacional de Músicos) y la UNI-MEI (División de Medios de Comunicación, Entretenimiento y Artes de UNI).

4 Las respuestas fueron presentadas por los sindicatos en nombre de sus miembros, apoyándose en la información de que disponían a través de las encuestas, informes u otras informaciones existentes.

5 Diecinueve encuestados de 68 respondieron a la encuesta, y proporcionaron información concreta.

Estas conclusiones se analizaron más en relación con encuestas anteriores realizadas por los sindicatos y compartidas por los encuestados.

- En relación con los incidentes notificados, una encuesta realizada por Fafo – una fundación independiente de investigaciones en el ámbito de las ciencias sociales – entre los trabajadores de la industria del entretenimiento en Noruega proporcionó algunas ideas. Por ejemplo, del 32 por ciento de los artistas que habían estado expuestos al acoso sexual durante su carrera, el 70 por ciento no había denunciado el incidente (Fafo, 2018).
- En el Reino Unido, una encuesta realizada recientemente a 725 artistas (el 95 por ciento de ellos mujeres) por el Sindicato de Músicos Británicos (British Musicians' Union) concluyó que del 48 por ciento de los músicos que experimentaban acoso sexual en el trabajo, el 85 por ciento no había denunciado el incidente. La cultura del lugar de trabajo era uno de los mayores obstáculos a la hora de notificar los incidentes (el 55 por ciento), mientras que otros encuestados mencionaron el temor a perder el empleo (el 41 por ciento) y las escasas expectativas de que el problema se gestionara debidamente (el 32 por ciento) (Musicians' Union, 2019).

El acoso sexual en la industria del entretenimiento no se limita a los entornos profesionales, sino que puede empezar antes, en el entorno de la escuela de artes. En 2018, casi un tercio de los estudiantes de artes escénicas encuestados en el Reino Unido denunciaron incidentes de acoso sexual (Hemley, 2018). En total, el 67 por ciento no denunció los casos de acoso sexual, y los que lo hicieron indicaron que no se habían adoptado medidas en cuatro de cada cinco casos. De manera análoga, una encuesta realizada entre los intérpretes australianos concluyó que sólo el 34 por ciento de las víctimas de acoso sexual, conducta delictiva o intimidación habían denunciado o tratado de denunciar el incidente (MEEA, 2017).

Estas conclusiones están apoyadas por una encuesta realizada por el grupo de investigación "Cultural Diversity: Opportunities and Socialization (CuDOS) a 2 161 trabajadores de los sectores de la cultura y de los medios de comunicación en Bélgica, en la que el 30 por ciento de los encuestados mencionaron la dificultad que entraña denunciar incidentes de acoso sexual por temor a las posibles repercusiones para su carrera (Maerevoet, 2018).

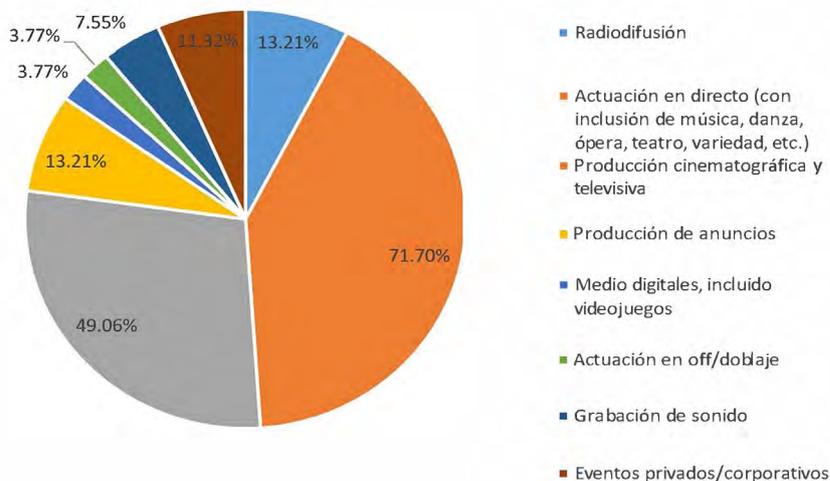
En las encuestas realizadas tanto en Australia como en Bélgica, el temor a las repercusiones profesionales negativas en la carrera de un trabajador fue la principal razón indicada de no denunciar incidentes de acoso sexual. En efecto, quienes han experimentado acoso sexual en la industria pocas veces hablan de ello, ya que los empleadores pueden obviar el problema o amenazarles con incluirles en una "lista negra" (Kharo, 2018). De manera análoga, una encuesta realizada en 2018 a artistas profesionales, compañías de teatro y departamentos de teatro de universidades en los Estados Unidos pudo se relieves que el 80 por ciento de los artistas que habían experimentado o habían sido testigos de incidentes de acoso sexual no los habían notificado, en su mayor parte por temor a repercusiones profesionales o por considerar que "tal vez estaban reaccionando de forma desmedida" (Lehmann y Morris, 2018).

Otras encuestas nacionales apoyan estos retos. En particular, en 2018, el Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID), realizó una encuesta nacional a 7 815 trabajadores del sector audiovisual. La encuesta se centró en la violencia en el lugar de trabajo, desde la perspectiva de género. De quienes habían experimentado un incidente de violencia en el lugar de trabajo (el 40 por ciento), el 24 por ciento señaló que había denunciado el incidente. De este 24 por ciento, el 31 por ciento mencionó que lo había comunicado a sus compañeros de trabajo, el 31 por ciento al sindicato y el 34 por ciento a sus empleadores. Quienes no notificaron los incidentes señalaron que no se hubieran sentido cómodos haciéndolo (el 26 por ciento) o que no pensaron que notificar el accidente habría sido de ayuda. De quienes notificaron el incidente, el 34 por ciento respondió que habían adoptado otras medidas antes de notificarlo, pero el 42 por ciento señaló que no había tomado ninguna medida.

Una encuesta al Sindicato de Músicos Finlandeses realizada en 2018 (encuestados: el 53 por ciento mujeres, el 46 por ciento hombres y el 1 por ciento otros) concluyó que, aunque el 65 por ciento de quienes estaban expuestos a incidentes de acoso sexual habían hablado a alguien de ello – el 93 por ciento de ellos lo había comentado con un compañero de trabajo o un amigo, en lugar de a la persona encargada de estos casos en su lugar de trabajo, a quien se le informó en una sola ocasión (Seye, 2018).⁶

⁶ Cabe señalar que en el informe se indica que el 64 por ciento de los miembros del sindicato son personas que se identifican como hombres, y que el 36 por ciento de los miembros se identifican como mujeres. La tasa más elevada de participación femenina en la encuesta – el 53 por ciento – se explicó de la siguiente manera: "Esto se esperaba porque las mujeres son con más frecuencia objeto de acoso sexual que los hombres, y porque cabe suponer que quienes han experimentado acoso sexual tienen más probabilidades de responder a este tipo de encuesta. Además, el acoso sexual de las mujeres fue objeto de gran atención de los medios de comunicación justo antes de realizarse la encuesta."

Gráfico 1. Subsectores en los que quienes denunciaron incidentes de acoso sexual trabajaban fundamentalmente en el momento del incidente



Nota: Los porcentajes que figuran en el cuadro son superiores al 100 por ciento, ya que los encuestados pudieron seleccionar múltiples respuestas.

3.2.1. Subsectores y trabajadores afectados

Teniendo en cuenta que algunos sectores estaban más representados que otros en las respuestas, el gráfico 1 muestra que la mayoría de quienes habían denunciado que habían experimentado acoso sexual en el lugar de trabajo estaban ocupados en dos sectores: el de la actuación en directo y el de la producción cinematográfica y televisiva. Este resultado es coherente con conclusiones de encuestas anteriores, apoyadas por otros estudios.⁷

- En una encuesta realizada en 2017, el 94 por ciento de 843 mujeres empleadas en el sector de la producción cinematográfica y televisiva en Hollywood indicaron que habían experimentado alguna forma de agresión o acoso, y al 21 por ciento se le había obligado a realizar actos sexuales al menos una vez (es decir, sobre una base *quid pro quo*) (Puente y Kelly, 2018).
- En una encuesta realizada en 2017, de 1 124 trabajadores de la industria australiana de la actuación en directo (encuestados: el 66 por ciento mujeres, el 28 por ciento hombres y el 6 por ciento otros), el 40 por ciento indicó que había experimentado acoso sexual y el 14 por ciento indicó que había sido objeto de agresiones sexuales (MEEA, 2017).

- Según la encuesta del SATSAID mencionada anteriormente en la Argentina (en la que la mayoría de los encuestados eran hombres: el 70,6 por ciento), el 40 por ciento de todos los encuestados habían experimentado alguna forma de violencia en el lugar de trabajo.⁸ En lo que respecta a los hombres, el 38 por ciento indicó que había experimentado violencia en el lugar de trabajo, mientras que el 44 por ciento de las mujeres señalaron que habían experimentado violencia en el trabajo, en comparación con el 37 por ciento que indicó que no había tenido ninguna experiencia de este tipo, y con el 19 por ciento que no contestó. Es interesante señalar que un porcentaje considerable de encuestados que se identificaron como “otras identidades de género” mencionaron que habían sido objeto de violencia en el lugar de trabajo (el 67 por ciento).
- En 2019, una encuesta realizada a trabajadoras en las industrias creativa y de los medios de comunicación en México concluyó que el 73 por ciento de las trabajadoras habían experimentado acoso sexual, y el 60 por ciento de las encuestadas dijeron que el acoso sexual había tenido repercusiones negativas en su trayectoria profesional (Lakhani, 2019).
- En el Reino Unido, una encuesta realizada por el Broadcasting, Entertainment, Communications and Theatre Union (BECTU) concluyó que más de la mitad de las mujeres y una cuarta parte de los

⁷ Comparar el cuadro 1, que muestra que el 53 por ciento de los encuestados provenía de sindicatos que representaban a los trabajadores de la industria del entretenimiento, y a continuación los de la producción cinematográfica y televisiva (el 25 por ciento).

⁸ La encuesta realizada por el SATSAID concluyó que muy diversos tipos de violencia en el trabajo, incluidos insultos (el 18 por ciento), la denigración del trabajo de una persona (el 14 por ciento) y el aislamiento de una persona (el 11 por ciento).

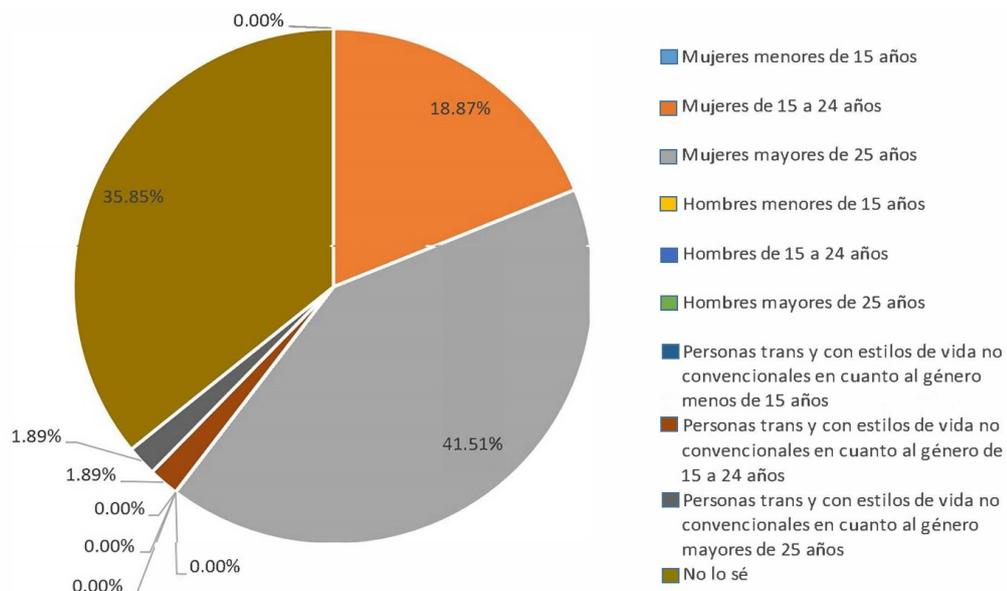
hombres habían experimentado acoso sexual en el trabajo (BECTU, 2019).

Según las respuestas de los sindicatos en la encuesta realizada para la presente nota, más mujeres que ninguna otra categoría en la muestra había indicado que habían sido víctimas de acoso sexual. Si bien ningún encuestado mencionó a hombres de grupos de edad determinados como víctimas de acoso sexual, una parte considerable (el 35,8 por ciento) señaló que no contaba con esa información o que no conocía el género o la edad de quienes notificaron el incidente de acoso sexual.

Además, si bien el 41 por ciento de las respuestas identificaron a las mujeres mayores de 25 años de edad como las principales víctimas de acoso sexual, casi el 19 por ciento de los encuestados identificaron a las mujeres menores de 24 años como principales víctimas (véase el gráfico 2). Al responder con más detalle a esta pregunta, los sindicatos de la Argentina, Bélgica, Francia, Noruega y Suecia, con miembros en diferentes sectores de la industria del entretenimiento, pusieron de relieve que las mujeres jóvenes – algunas de las cuales estaban al inicio de su carrera – tenían más probabilidades de ser objeto de acoso sexual. Esto está apoyado por literatura existente que concluye que las mujeres jóvenes, al haberse incorporado recientemente a la industria, figuran entre las personas más vulnerables

al acoso sexual en el lugar de trabajo (ONU-Mujeres, 2018). Esto es particularmente pertinente en la industria del entretenimiento, a la que es más probable que se incorporen nuevos trabajadores (EY, 2015, pág. 18). Por ejemplo, en Europa, los sectores de la industria creativa y de la cultura, más amplia, emplean a más jóvenes que ningún otro sector (el 19,1 por ciento del empleo total en los sectores en comparación con el 18,6 por ciento en el resto de la economía). En Nigeria, la industria del entretenimiento es el segundo empleador más importante del país de los trabajadores menores de 45 años (Obaji Ori, 2014), mientras que la industria cinematográfica y audiovisual es la principal fuente de empleo juvenil en Marruecos y Túnez (Hariri y Kassis, 2016). Otros estudios realizados muestran que la edad, a lo que se suma la flexibilidad y la estacionalidad de los empleos en la industria, un entorno competitivo y un alto porcentaje de informalidad, especialmente en el proceso de contratación, pueden aumentar la exposición de los trabajadores que acaban de incorporarse al sector al acoso sexual (Hennekam y Bennett, 2017).

Gráfico 2. Rango de edad predominante y género / identidad de género de las víctimas de acoso sexual



Nota: Los porcentajes que figuran en el cuadro son superiores al 100 por ciento, ya que los encuestados pudieron seleccionar múltiples respuestas.

3.2.2. Dimensiones de género, condiciones de trabajo y acoso sexual

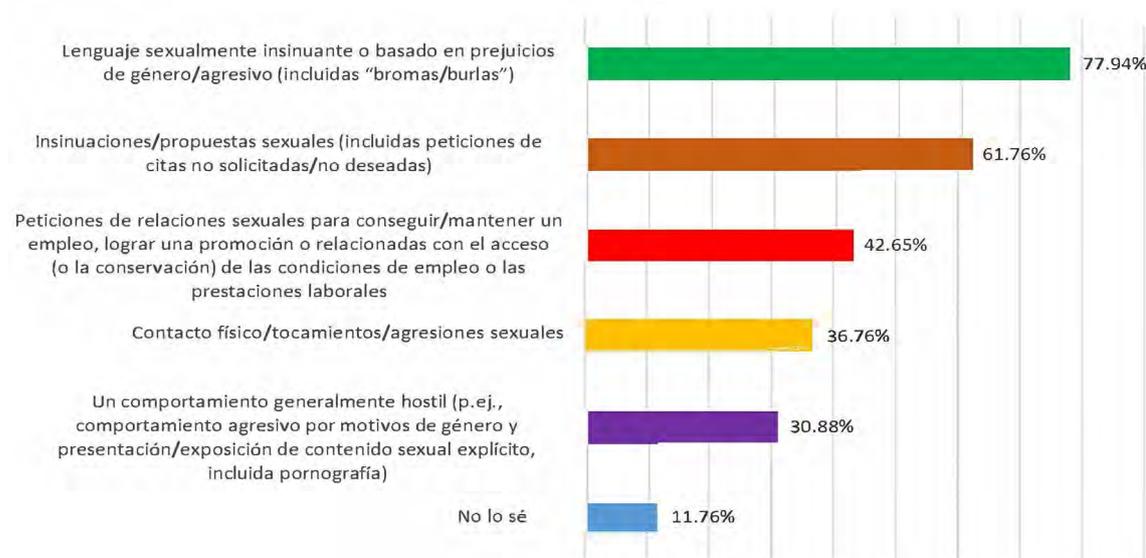
Tal como se muestra en el gráfico 3, el lenguaje sexualmente insinuante, basado en prejuicios de género o agresivo fue el tipo más frecuente de acoso sexual indicado por los encuestados, y a continuación las insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas. Estos resultados reflejan las conclusiones de una encuesta realizada en 2017 por la organización Sisters Working in Film and Television (SWIFT), que describe la industria cinematográfica y televisiva de Sudáfrica como “un caldo de cultivo para microagresiones”, incluidos comentarios que incomodan a las mujeres, o tocamientos no consensuados o no deseados de cualquier parte del cuerpo (Ntoele y Atouguia, 2018). Los testimonios recabados durante esta encuesta pusieron de relieve que cuando estas microagresiones se normalizan y “se les proporciona el espacio para que ocurran”, crean una cultura basada en una dinámica de poder desigual por motivo de género, que puede conducir a abusos más graves. Los testimonios de la encuesta realizada por SWIFT proporcionan ejemplos que dan más detalles sobre esta dinámica de poder, incluidas las reuniones comerciales organizadas en los clubes de “striptease”, y la denegación de una habitación y una cama independientes durante los desplazamientos profesionales, también para actuar

en festivales. Además, los participantes en la encuesta señalaron que les constaba que algunas mujeres habían presentado su dimisión o habían sido objeto de despido después de incidentes con un autor de actos de acoso sexual. En efecto, quienes respondieron a la encuesta de SWIFT mencionaron que estos comportamientos formaban parte de la naturaleza de la industria, y que las mujeres “debían adaptarse o marcharse”.

El tercer tipo de acoso sexual más frecuente que se indicó (el 43 por ciento de los encuestados) eran las peticiones de relaciones sexuales para conseguir o mantener un empleo o una promoción, o incidentes relacionados con el acceso a las condiciones de trabajo o las prestaciones laborales (o la conservación de las mismas). Por ejemplo, el Sindicato de Músicos de Uganda denunció casos de peticiones de relaciones sexuales a cambio de nuevas canciones, del acceso a sesiones de grabación y de solicitudes de difusión.

En algunos casos, el acoso sexual puede interactuar con otro tipo de comportamientos, incluida la presión psicológica o el acoso en el lugar de trabajo. La encuesta realizada por el SATSAID en la Argentina, por ejemplo, puso de relieve que el acoso sexual sólo representaba el 3 por ciento de las respuestas, en comparación con el 48,6 por ciento de los casos de acoso psicológico y del 48 por ciento de los casos de acoso en el lugar de trabajo.

Gráfico 3. Tipos de acoso sexual experimentado por los encuestados



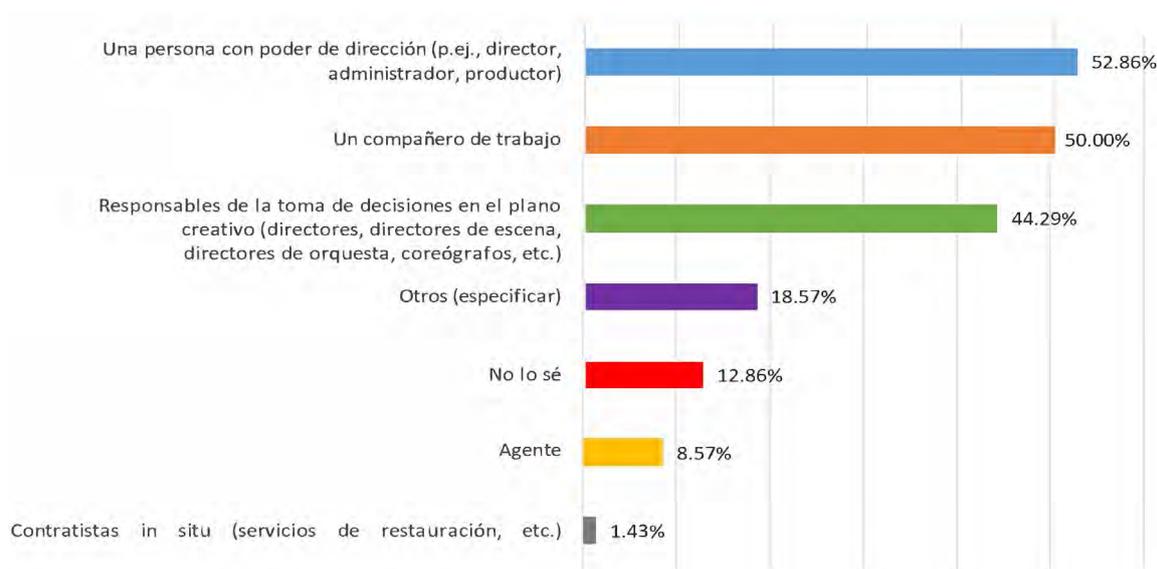
Nota: Los porcentajes que figuran en el cuadro son superiores al 100 por ciento, ya que los encuestados pudieron seleccionar múltiples respuestas.

¿Quiénes son los autores?

Los autores de actos de acoso sexual eran fundamentalmente personas en posiciones de poder o compañeros de trabajo (véase el gráfico 4). Más de la mitad (el 53 por ciento) de los encuestados sindicales indicaron que los autores eran personas con poder de dirección, incluido poder de contratación, y a continuación los compañeros de trabajo (el 50 por ciento). Además, el 44 por ciento de los encuestados señalaron que el autor era alguien con poder sobre el

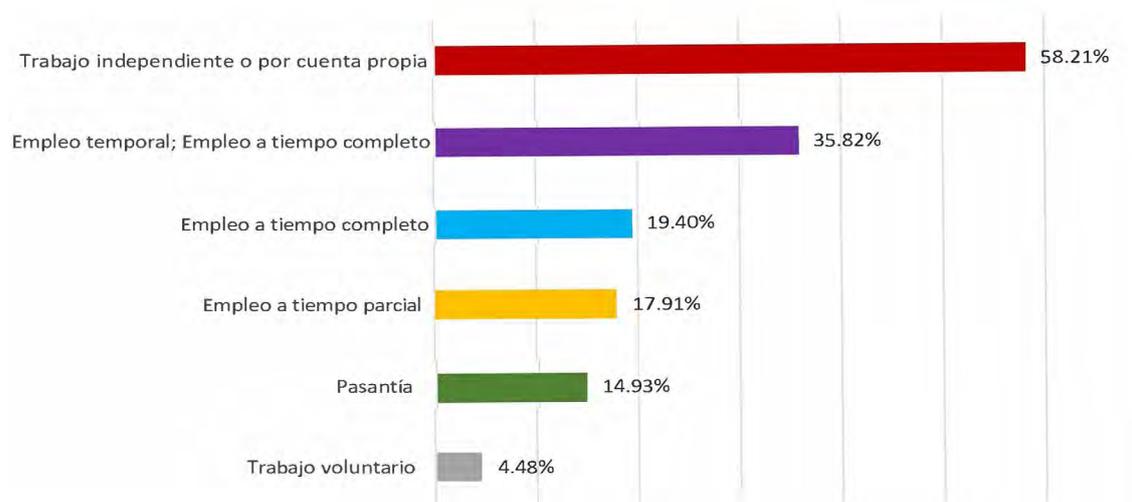
contenido creativo. Los resultados de la encuesta realizada por el SATSAID, en la Argentina, son similares. En esa encuesta, el 41 por ciento de quienes indicaron que habían experimentado alguna forma de violencia en el lugar de trabajo identificaron a su supervisor como el autor, frente al 17 por ciento que identificó a un compañero de trabajo como el autor, y el 15 por ciento a un cliente. La encuesta realizada por el Sindicato de Músicos Finlandeses proporciona más información sobre los compañeros de trabajo como autores: en la mayoría de los casos en los que las víctimas identificaron

Gráfico 4. Presuntos autores más frecuentes de actos de acoso sexual



Nota: Los porcentajes que figuran en el gráfico son superiores al 100 por ciento, ya que los encuestados pudieron seleccionar múltiples respuestas.

Gráfico 5. Modalidades de trabajo más habituales de las víctimas que denuncian incidentes de acoso sexual



Nota: Los porcentajes que figuran en el gráfico son superiores al 100 por ciento, ya que los encuestados pudieron seleccionar múltiples respuestas.

a compañeros de trabajo como autores, los describieron como “compañeros de trabajo que imponen respeto general en la industria de la música y/o físicamente fuertes” (Seye, 2018).

Según los testimonios proporcionados en la encuesta del Sindicato de Músicos Finlandeses, los incidentes de acoso sexual por un tercero (i.e., miembros de la audiencia) también eran frecuentes en los subsectores de la actuación en directo, en particular en los ámbitos del pop, el rock y el jazz. El Sindicato Único de Músicos y Artistas de Colombia (SUMARTE) y la Actors Equity Association de Noruega proporcionaron respuestas similares.

Las modalidades de trabajo y el acoso sexual en la industria

Amás frecuentes de las víctimas de acoso sexual, tal como se indican en la encuesta, puede indicar una posible asociación entre la naturaleza flexible del empleo en la industria y un entorno vulnerable que podría conducir a incidentes de acoso sexual. Los datos presentados en el gráfico 5 indican que, a juzgar por las respuestas de los sindicatos, la mayoría de los trabajadores experimentan acoso sexual cuando tienen relaciones de trabajo menos reguladas o menos estables en términos de duración y remuneración, y cuando éstas proporcionan un menor acceso a la representación sindical y a mecanismos de reclamación. Las modalidades de trabajo en las que se señala con más frecuencia que ocurre acoso sexual es el trabajo por cuenta propia o independiente y el empleo temporal, que son las formas más frecuentes de acuerdo contractual en la industria. Algunas consideraciones pertinentes son que los trabajadores por cuenta propia o independientes suelen estar menos cubiertos (en la legislación y en la práctica) por las leyes laborales, las medidas protectoras o los mecanismos de reparación.

En el caso del empleo temporal, la naturaleza de la relación de trabajo interactúa con una serie de aspectos que caracterizan el trabajo temporal en la industria, incluida la presión para garantizar el siguiente trabajo, la necesidad de sobrevivir en un entorno sumamente competitivo, y la necesidad de creación continua de redes. Todas estas presiones pueden socavar la capacidad del trabajador para reaccionar ante un comportamiento no deseado, lo que le expone al acoso. Esto, combinado con una falta de reglamentación, podría aumentar tanto la prevalencia como la tolerancia del acoso sexual (Hennekam y Bennett, 2017).

Estas tendencias se reflejan en un estudio más amplio que se centra en los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores con contratos de corta duración (Bates, 2019), y en un estudio que muestra un mayor riesgo de violencia en el trabajo y de acoso sexual para los trabajadores temporales y a tiempo parcial en comparación con los trabajadores que tienen una relación de trabajo convencional (Quinlan, 2015).

En una encuesta realizada en 2018 en el Reino Unido, el 60 por ciento de los músicos⁹ señalaron que habían sido objeto de acoso sexual, y el 72 por ciento de ellos trabajaban por cuenta propia en el momento del incidente (ISM, 2018). Estos resultados son similares a las respuestas a la encuesta realizada por Fafo en Noruega, en la que un gran porcentaje de los encuestados indicaron que tenían una relación de trabajo temporal o que estaban haciendo una sustitución en el lugar de trabajo cuando se produjo el incidente (Fafo, 2018).

¿Dónde tiene lugar el acoso sexual?

- El 53,7 por ciento de los encuestados indicó que el acoso sexual a menudo tenía lugar durante los ensayos (véase el gráfico 6).

Los trabajadores en estos contextos están particularmente expuestos a comportamientos de acoso sexual, en particular, al interpretar en escenas de desnudos o en las que hay contenido sexual. Aquí, la línea que separa la interpretación de un papel y el abuso real a menudo es difícil de determinar. También se señaló que un gran número de incidentes tienen lugar en la periferia del trabajo artístico, especialmente en la creación de redes y el eventos promocionales. Esto está apoyado por la literatura existente, que pone de relieve la medida en que una cultura de contactos y redes más informales puede dar lugar a situaciones de vulnerabilidad, en particular para las mujeres (Hennekam y Bennett, 2017). Como consecuencia, el comportamiento y los comentarios sexualizados son más frecuentes en situaciones de creación de redes a nivel informal y, en algunos casos, puede esperarse o aceptarse. Esto puede conducir a situaciones en las que las mujeres están más expuestas a incidentes de acoso sexual, por ejemplo, durante las audiciones y entrevistas (Federation of Entertainment Unions, 2013).

- El 46,3 por ciento de los encuestados indicó que los incidentes de acoso sexual ocurrían durante las audiciones o entrevistas.

⁹ De los encuestados, el 46 por ciento se identificaron como mujeres, el 16 por ciento como hombres, el 0,17 como transgénero y el 0,17 por ciento como “otros”, y el 38 por ciento no reveló su género.

La exposición de los trabajadores a situaciones de acoso sexual durante las audiciones o entrevistas puede estar vinculada con una combinación de un entorno sumamente competitivo y las relaciones de poder desiguales derivadas de la necesidad de los trabajadores de ser seleccionados, lo cual otorga a los directores o coreógrafos un gran poder de decisión en lo que respecta a un papel importante (Banks y Milestone, 2011). Si bien no fue posible asociar el lugar en el que tiene lugar el acoso sexual con un tipo particular de acoso sexual, algunos de los casos mencionados en las respuestas de los sindicatos pueden dar a entender que el lenguaje humillante o los comportamientos hostiles, así como las situaciones *quid pro quo*, son más frecuentes durante los ensayos y las audiciones. Además, la informalidad asociada con la imagen de la industria del entretenimiento se extiende a las prácticas de contratación, que pueden tener lugar fuera de los canales formales (Hennekam y Bennett, 2017). A menudo, las personas son las que se forjan su propia su carrera en la industria, ya que esta brinda escasas oportunidades de empleo estable. Esto puede hacer que los trabajadores se

sientan vulnerables, dado que carecen de autoridad y tienen poca autonomía en lo que respecta al tipo que trabajo que consiguen. Como consecuencia, las redes informales se utilizan a menudo como una manera esencial para comenzar, desarrollar y mantener un empleo (Hennekam y Bennett, 2017). Cuando la creación de redes tiene lugar durante reuniones sociales informales, la línea que separa la vida personal y profesional es borrosa (Gruber, 2019). Una encuesta de la industria teatral noruega concluyó que los trabajadores que se incorporaban a la industria estaban particularmente expuestos a situaciones de vulnerabilidad en las que pueden ser más fácilmente objeto de acoso sexual, debido a la naturaleza informal del proceso de contratación (Kleppe y Røyseng, 2016).

Gráfico 6. ¿Dónde ocurren la mayoría de los casos de acoso sexual notificados?



Nota: Los porcentajes que figuran en el gráfico son superiores al 100 por ciento, ya que los encuestados pudieron seleccionar múltiples respuestas.

► 4. Marcos jurídicos que abordan el acoso sexual en la industria del entretenimiento

Los gobiernos están respondiendo cada vez más al acoso sexual en la industria del entretenimiento, y al acoso sexual en el lugar de trabajo en general. En la encuesta realizada para la presente nota, más del 88 por ciento de los encuestados mencionaron que eran conscientes de los marcos jurídicos nacionales que luchaban contra el acoso sexual. Algunos de estos marcos cubrían los sectores de la economía, incluidos los de la industria del entretenimiento, a través de la legislación laboral. Sin embargo, las respuestas de algunos sindicatos a la encuesta, incluidas las del Sindicato de Músicos de Finlandia y Creo (Sindicato Noruego de las Artes y la Cultura), pusieron de relieve la naturaleza limitada del alcance de dichas normas, considerando la condición de trabajadores independientes y por cuenta propia de muchos trabajadores.

El acoso sexual en las legislaciones de los países

El cuadro 4 proporciona una visión general de marcos nacionales seleccionados que combaten el acoso sexual a través de la legislación sobre el empleo o sobre la seguridad y salud en el trabajo. Otras leyes, incluidas las leyes penales, se incluyen como referencia, ya que pueden brindar protección a todas las personas en el

mundo del trabajo, especialmente cuando no existe ninguna otra disposición legal. Los trabajadores de la industria del entretenimiento que tienen la condición de trabajadores asalariados tienen acceso a una protección más amplia, ya que están cubiertos por la legislación nacional o subnacional sobre la seguridad y salud en el trabajo o por la legislación laboral. Por ejemplo, en la provincia de Ontario, en el Canadá, en virtud de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en Finlandia, en virtud de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el acoso, incluido el acoso sexual, está explícitamente prohibido, y se considera un riesgo profesional. Además, en muchos casos, como en Suiza y en la provincia de Quebec en el Canadá, aunque no existen disposiciones explícitas sobre la cuestión del acoso o del acoso sexual en su respectiva legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores asalariados, cuando el acoso sexual se traduce en una lesión profesional, pueden emprender medidas para obtener reparación con arreglo a estas legislaciones. En otros países, con inclusión de Letonia, Marruecos y Noruega, así como en la provincia de Quebec, el acoso sexual se considera un incumplimiento de la legislación laboral. Por ejemplo, en Quebec, el acoso sexual está contemplado en la disposición sobre el acoso sexual en la Ley sobre el Respeto de las Normas del Trabajo.

Cuadro 4. Marcos jurídicos nacionales relacionados con el acoso sexual

País	Disposiciones sobre el acoso sexual				Legislación específica sobre el acoso sexual (en el lugar de trabajo)
	Legislación laboral ¹	Seguridad y salud en el trabajo ²	Leyes generales sobre la igualdad y la no discriminación	Otras (civil, penal, otra)	
Argentina	√	√	√		
Australia			√		√√ [Civil; Penal] La Ley sobre la Discriminación Sexual prevé que el acoso sexual es un delito civil, pero algunos tipos de acoso también pueden ser delitos de conformidad con la legislación penal
Brazil ³		√	√	√ [Penal]	
Canadá (Ontario)	√		√	√ [Civil; Penal]	
Canadá (Quebec)				√ [Civil; Penal]	
Colombia				√ [Penal]	√ ⁴
Costa Rica					√
Finlandia		√	√		
Gambia ⁵				√	
Alemania			√		
Letonia	√			√ [Penal]	
México			√	√ [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia]	
Marruecos	√			√ [Ley 303-13 relativa a la lucha contra la violencia hacia la mujer] y [Penal]	
Países Bajos		√			
Nueva Zelanda	√		√	√ [Civil; Penal]	
Noruega	√		√	√ [Penal]	
Perú				√	√
República de Corea	√		√		
Senegal ⁶					
Serbia			√	√ [Penal]	√
Sudáfrica			√	√ [Ley de Protección contra el Acoso, 2011] y [Penal]	
Suecia	√		√ ⁷		
Suiza	√		√ ⁸	√ [Civil; Penal]	
Reino Unido			√	√ [Penal]	

^{1,2} Por lo general se aplica a los trabajadores reconocidos como asalariados, con algunas excepciones.

³ La legislación laboral y la legislación sobre la igualdad o la no discriminación no contienen ninguna disposición explícita que prohíba el acoso sexual en el lugar de trabajo; Referencia en el Código Penal.

^{4,7,8} Sólo se aplica a las relaciones de trabajo; el empleo por cuenta propia está excluido.

⁵ La legislación laboral no contiene ninguna disposición que prohíba el acoso sexual; Referencia en la Ley sobre la Mujer, 2010, y en la Ley sobre los Delitos Sexuales (disposiciones penales).

⁶ La legislación laboral no contiene ninguna disposición que prohíba el acoso sexual. Referencia en el Código Penal.

El recuadro 2 presenta el ejemplo de la legislación pertinente de Suecia y algunos de los límites asociados con la situación laboral otorgada a los artistas.

Recuadro 2. Suecia: Legislación relativa al acoso sexual en el trabajo

El marco jurídico de Suecia, incluida la Ley sobre la Discriminación y la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, contiene disposiciones para prevenir el acoso en el lugar de trabajo. La Ley sobre la Discriminación es particularmente pertinente. En primer lugar, el acoso sexual se identifica como una forma de discriminación y se define en la ley como una "conducta de naturaleza sexual que viola la dignidad de una persona" (artículo 4.5 del capítulo 1). Entonces, el artículo 3 del capítulo 2 obliga al empleador a realizar investigaciones y a tomar medidas contra el acoso o el acoso sexual. La obligación del empleador se refiere a eventos en el lugar de trabajo, pero no exclusivamente. En el artículo 3 del capítulo 2, la expresión "en relación con el trabajo" puede referirse a eventos vinculados con el trabajo, como viajes de negocios o eventos sociales. También cabe señalar que aunque estas leyes se basen en la relación entre los empleadores y los trabajadores, ciertas disposiciones se aplican a otras categorías. Esta obligación se aplica asimismo con respecto a una persona que realiza un curso de formación o que trabaja de manera temporal u ocasional. Además, el artículo 18 del capítulo 2 prevé que el empleador no podrá someter a un trabajador a represalias porque éste: "1) haya denunciado o señalado que el empleador ha actuado contrariamente a lo dispuesto en esta Ley, 2) haya participado en una investigación realizada con arreglo a esta Ley, o 3) haya rechazado o haya sido objeto de acoso o acoso sexual por parte del empleador."

En enero de 2017, se introdujeron enmiendas a la Ley sobre la Discriminación. Se impusieron disposiciones, basadas en la cooperación entre los empleadores y los trabajadores, en el capítulo 3. El artículo 1 del capítulo 1 indica: "Los empleadores y los trabajadores deben cooperar para adoptar medidas activas con el fin de hacer realidad la igualdad de derechos y oportunidades en la vida laboral, con independencia del sexo, el origen étnico, la religión u otra creencia, y en particular para combatir la discriminación en la vida laboral por tales motivos". En lo que respecta a las disposiciones que hacen referencia específicamente al acoso sexual, el artículo 6 del capítulo 3 indica la

obligación del empleador de "tomar medidas para prevenir y evitar que un trabajador sea objeto de acoso o de represalias asociadas con el sexo, el origen étnico, la religión u otra creencia, o de acoso sexual." Por último, en el artículo 13 del capítulo 3, los empleadores que emplean a 25 trabajadores o más deben elaborar un plan de igualdad de género cada tres años, incluidas medidas relativas al acoso sexual, y a la manera en que los empleadores pretenden llevar a cabo el plan. También se pide incluir, en el próximo plan, información sobre la manera en que se han puesto en práctica las medidas del plan actual.

Sin embargo, las medidas arriba mencionadas cubren fundamentalmente la relación entre los empleadores y los trabajadores, por lo que no incluyen el gran número de artistas intérpretes independientes, que trabajan por cuenta propia o que tienen contratos de trabajo de corta duración. La creación de una Comisión contra el Acoso en las Artes Escénicas establecida por la organización de trabajadores Svensk Scenkonst (Asociación Sueca de Artes Escénicas) y el sindicato Teaterförbundet es una señal de sus esfuerzos por afrontar el reto continuo que encara la industria.

La situación es similar cuando se trata de la protección en virtud de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, que abarca el empleo y la seguridad y salud en el trabajo. La protección se limita a los trabajadores que están vinculados por un contrato de trabajo que define la relación empleador-trabajador, por lo que muchos trabajadores de la industria del entretenimiento quedan excluidos de facto de dicha cobertura.

A la luz de lo anterior, cabe señalar que el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, "protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo (...) cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador" (artículo 2).

Cobertura de los marcos jurídicos actuales

Con respecto a la cuestión de la cobertura, la mayoría de los países tienen leyes contra la discriminación o leyes que promueven la igualdad en todos los sectores de la economía. En estas leyes, el acoso sexual normalmente está cubierto en el marco de la discriminación por motivo de género, o por una disposición autónoma. Dado que esta legislación suele contemplar a todos los trabajadores con independencia de su situación laboral, también es aplicable a los trabajadores de la industria del entretenimiento, que a menudo son independientes o trabajan por cuenta propia. Abarca asimismo situaciones que ocurren fuera del lugar de trabajo físico. Una excepción notoria es el caso de la Ley de Igualdad de Género de Suiza, que sólo se aplica a las relaciones de trabajo entre los empleadores y los asalariados (artículo 2).

También es interesante analizar la legislación a la luz del artículo 3 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que prevé que el Convenio “se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”.

Esto es particularmente pertinente para la industria del entretenimiento, en la que, como demuestran las respuestas a la encuesta, un gran número de incidentes tienen lugar en la periferia del trabajo artístico, especialmente en la creación de redes y en los eventos promocionales. Es pertinente a este respecto la Ley Australiana sobre la Discriminación Sexual, de 1984, en virtud de la cual el acoso sexual no tiene por qué tener lugar en el lugar de trabajo para ser ilegal; el acoso sexual en el empleo también puede ocurrir en lugares asociados con el trabajo, como las conferencias y centros de formación, los restaurantes para almuerzos de negocios, los hoteles para los viajes de negocios o las fiestas de oficina. Además, en virtud de la Ley sobre la Discriminación Sexual, todo empleador o supervisor,¹⁰ incluido un sindicato, es responsable de los actos de acoso sexual cometidos por sus empleados o agentes en relación con sus funciones, a menos que el empleador

o el director hayan tomado medidas razonables para prevenir el acoso sexual.

Por último, es importante señalar que la mayoría de los países estudiados tenían disposiciones penales sobre el acoso sexual o la violencia sexual, incluidos los incidentes de acoso sexual. Éste es el caso del Código Penal del Senegal, o del Perú. En este último, el acoso sexual en el trabajo podría constituir tanto una infracción laboral como un delito, ya que el Decreto Legislativo núm. 1410, que estipula las nuevas obligaciones de los empleadores, también modificó el Código Penal (véase el recuadro 3). Se han incluido cuatro nuevos delitos en el Código Penal, a saber, el hostigamiento, el acoso sexual, la difusión de material audiovisual o audios con contenido sexual, y el chantaje sexual. El acoso sexual en el lugar de trabajo es un delito agravado sujeto a un mínimo de cuatro años y a un máximo de ocho años de prisión.

Recuadro 3. Perú: Legislación relativa al acoso sexual

En julio de 2019, el Decreto Legislativo núm. 1410 que modifica la Ley núm. 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual fue aprobada por el Consejo de Ministros del Perú (Gobierno del Perú, 2019). Este decreto establece nuevas medidas de prevención y sanciones para los empleadores en lo que respecta al acoso sexual. Los empleadores deben garantizar los derechos de las personas que denuncian incidentes de acoso sexual.

Además, el empleador debe realizar una evaluación anual de los incidentes y del riesgo de incidentes de esta naturaleza. Los empleadores también deben impartir formación a sus empleados a fin de prevenir los actos de acoso sexual, y las organizaciones de más de 20 trabajadores deben garantizar que establezcan un comité sobre intervenciones contra el acoso sexual. Las organizaciones de menos de 20 trabajadores deben contar, entre ellos, a un representante para combatir el acoso sexual. Estas disposiciones se aplican a las personas en el marco de acuerdos contractuales, incluidas las personas contratadas a través de contratos de formación, los contratistas, los trabajadores asalariados o los servicios especiales y las compañías de subcontratación (Gobierno del Perú, 2019b).

¹⁰ En virtud de la ley, se entiende por “supervisor”, en relación con un trabajador subcontratado, toda persona para la cual el trabajador subcontratado trabaja en el marco de un contrato concluido entre el empleador del trabajador subcontratado y la persona.

Responsabilidades de los empleadores

Recuadro 4. Obligaciones y responsabilidad de los empleadores en lo que respecta a la seguridad y salud de los trabajadores – principales ámbitos

- La responsabilidad indirecta es la responsabilidad del superior por los actos de su subordinado o, más en general, la responsabilidad de cualquier tercero que tuviera el “derecho, la capacidad o el deber de controlar” las actividades de un infractor
- El empleador tiene el deber legal de proteger la seguridad de sus trabajadores, como consecuencia de una legislación como la SST, y de cuidar razonablemente de la seguridad de sus trabajadores con respecto al trabajo.

La responsabilidad indirecta está prevista en varias leyes, cuando se hace referencia al acoso sexual (véase el recuadro 4). Por ejemplo, en Serbia, la Ley sobre la Prevención del Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2010, hace al empleador “responsable de todo perjuicio que cause el funcionario o al empleado autor del acoso a otro empleado que trabaje para el mismo empleador” (artículo 9).

La responsabilidad del empleador de cualquier comportamiento de un empleado, con o sin su conocimiento y aprobación, también está prevista en otros textos jurídicos, incluida la Ley de Igualdad, de 2010, del Reino Unido, y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de la provincia de Ontario (Canadá).

Los empleadores también tienen otras responsabilidades más generales, en particular la obligación de tomar medidas razonables o medidas para prevenir o combatir la violencia y el acoso. El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), enumera asimismo una serie de obligaciones que deberían reflejarse en la legislación nacional. El artículo 9 establece que los Estados Miembros deberían:

“adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, y proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas información y capacitación”.

Si bien algunas leyes no proporcionan más información sobre la obligación de adoptar medidas razonables, como el Código de Obligaciones (artículo 328) y la Ley del Trabajo (artículo 6, párrafo 1) de Suiza, otras especifican las obligaciones de los empleadores.

Por ejemplo en la provincia de Quebec (Canadá), en virtud del artículo 81.19 de la Ley sobre el Respeto de las Normas del Trabajo, todos los empleadores tienen la obligación de establecer una política para la prevención del acoso psicológico (incluido el acoso sexual) y un procedimiento de presentación de quejas.

En Alemania, la Ley General sobre la Igualdad de Trato establece un conjunto de obligaciones del empleador para prevenir el acoso sexual, así como la obligación de detectar el acoso sexual a través de “medidas apropiadas, como advertir, trasladar, reubicar o despedir al trabajador en cuestión”. Otro ejemplo es la Ley de Asistencia para la Igualdad de Oportunidades de Trabajo y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, de Corea, que incluye disposiciones sobre la obligación de los empleadores de prevenir el acoso sexual (véase el recuadro 5).

Recuadro 5. Nuevas disposiciones del Gobierno de la República de Corea sobre el acoso sexual en la legislación sobre la igualdad de oportunidades y la legislación laboral

En 2018, el Gobierno de la República de Corea introdujo enmiendas a la Ley de Asistencia para la Igualdad de Oportunidades de Trabajo y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Los principales cambios son la obligación de los empleadores de brindar formación anual preventiva sobre el acoso en el lugar de trabajo, la obligación de investigar sin demora, y la prohibición de medidas desfavorables contra las víctimas o los querellantes y los testigos, como el despido, la degradación u otras medidas disciplinarias. Las enmiendas también imponen la obligación de la confidencialidad a cualquier persona que investigue una queja, que reciba una denuncia o que participe en una investigación. Además, cuando se confirma un acto de acoso sexual en el lugar de trabajo, el empleador debe adoptar medidas adecuadas para proteger a la víctima, por ejemplo, ofrecer a dicha persona un cambio de lugar de trabajo o una licencia remunerada. La protección también se extiende más allá del lugar de trabajo físico a ocasiones como los viajes de negocios, las fiestas y otros eventos sociales.

También se introdujeron enmiendas a la Ley sobre las Normas del Trabajo de la República de Corea, en primer lugar para proporcionar una definición de acoso en el lugar de trabajo, como sigue: "todo acto de un empleador o de un trabajador que causa sufrimiento físico o mental o que empeora el entorno de trabajo de otro trabajador al aprovecharse de su situación o relación en el lugar de trabajo más allá del alcance adecuado del trabajo."

Las enmiendas prevén asimismo nuevas obligaciones de los empleadores similares a las establecidas en la Ley de Asistencia para la Igualdad de Oportunidades de Trabajo y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, como la prohibición del acoso en el lugar de trabajo, el requisito de investigar quejas, y la protección de la persona que formula la queja, también contra toda forma de represalia. Por último, debido a los negativos del acoso en el lugar de trabajo, un trabajador puede optar a una indemnización. En relación con esto, una enmienda a la Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo añade la siguiente definición de enfermedad profesional: "enfermedad causada por sufrimiento mental debido al acoso en el lugar de trabajo, como el maltrato verbal por los clientes."

Mecanismos de seguimiento y de control de la aplicación

Tras la ratificación del Convenio núm. 190, los Miembros también deberían adoptar mecanismos de seguimiento y de control de la aplicación de las leyes nacionales, y asegurar el fácil acceso a recursos adecuados y efectivos. Por ejemplo, deberían garantizar el acceso a procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo (artículo 10, b, i)), y la protección frente a la victimización o las represalias contra los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes (artículo 10, b, iv)).

Si bien existen medidas en una serie de países, suelen estar dispersas en diferentes instrumentos jurídicos.

- Una disposición de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo en Noruega, artículo 2 A-2, aunque no se limita a los casos de acoso sexual, brinda protección contra las represalias en relación con la notificación de cualquier condición censurable en la empresa del empleador.
- En virtud de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ontario (Canadá), el empleador tiene la obligación de evaluar el riesgo de violencia en un lugar de trabajo, y de formular y mantener, en consulta con el comité o con un representante de la seguridad y salud, un procedimiento escrito¹¹ a fin de establecer una política en el lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, exigida en virtud del artículo 32.0.1(1), b) de la misma ley.

Prevención del arbitraje forzoso y acuerdos de confidencialidad

Impulsados por el movimiento #MeToo, varios Estados en los Estados Unidos de América han considerado proyectos de ley o han promulgado una legislación que prohíbe el arbitraje forzoso y los acuerdos de confidencialidad en el contexto del acoso sexual.

- En California (Estados Unidos), en enero de 2019, el proyecto de ley núm. 820 del Senado añadió el artículo 1001 al Código de Procedimiento Civil de California. Conocida como la Ley de Unión contra la Confidencialidad ("STAND"), la legislación prohíbe incluir cualquier disposición en un acuerdo que impida la revelación de información en relación con una demanda legal relativa a actos de acoso.

11 "32.0.2, 1) Todo empleador deberá elaborar y mantener un programa para aplicar la política con respecto a la violencia en el lugar de trabajo exigida en virtud de la cláusula 32.0.1, 1) a)...2) Sin limitar la generalidad del apartado 1), el programa a) incluirá medidas y procedimientos para controlar los riesgos identificados en la evaluación exigida en virtud del apartado 32.0.3, 1) que probablemente expongan al trabajador a una lesión física; b) incluirá medidas y procedimientos para pedir asistencia cuando la violencia en el lugar de trabajo ocurra, o haya probabilidades de que ocurra; c) incluirá medidas y procedimientos para que los trabajadores notifiquen los incidentes de violencia en el lugar de trabajo al empleador o supervisor; d) determinará la manera en que el empleador investigará y afrontará los incidentes o las quejas de violencia en el lugar de trabajo, y incluirá cualquier elemento prescrito."

► Nota informativa de la OIT

Nota informativa sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento

- En diciembre de 2017 entró en vigor una legislación similar en New Jersey (Estados Unidos). Prohíbe incluir cláusulas en los acuerdos que exijan que la víctima renuncie a cualquier derecho procesal o sustantivo o a vías de reparación en los casos de acoso.
- En la actualidad, se ha sometido al Comité del Trabajo del Senado, en la Asamblea del Estado de Nueva York, un proyecto de ley titulado “Ley para enmendar la legislación laboral, en relación con las disposiciones de los contratos que obligan a los trabajadores a renunciar a ciertos derechos procesales y sustantivos”. El efecto del proyecto de ley sería prohibir que los contratos de trabajo contengan cláusulas que oculten información relativa a una denuncia de discriminación, impago del salario, represalias, acoso o violación de la política pública (Tippett, 2018).



© pixabay

En el recuadro 6 se ofrece una visión general de las prácticas en torno al arbitraje forzoso y los acuerdos de no divulgación.

Recuadro 6. Arbitraje forzoso y acuerdos de confidencialidad

El arbitraje forzoso se refiere a una disposición que figura en el contrato de trabajo que exige que los trabajadores canalicen sus conflictos en el lugar de trabajo a través de un proceso de negociación no judicial, en lugar de recurrir a un tribunal. El arbitraje forzoso es obligatorio y se exige a los trabajadores que renuncien a su derecho a entablar una demanda, a participar en demandas colectivas o a presentar un recurso. La decisión es vinculante, y los resultados no son públicos.

Las cláusulas obligatorias sobre el arbitraje a menudo se combinan con acuerdos de confidencialidad que impiden a las víctimas hablar sobre un acuerdo o sobre los eventos que condujeron al mismo. Los acuerdos de confidencialidad son frecuentes en los contratos suscritos en la industria del entretenimiento (Breeland, 2018). Si bien pueden utilizarse para controlar el intercambio inadecuado de

información confidencial, los acuerdos de confidencialidad también se han utilizado para cubrir incidentes de acoso sexual, en particular a través de disposiciones que impiden a los artistas revelar información durante su empleo. Se han formulado varias críticas sobre el impacto negativo que estas disposiciones pueden tener en las víctimas de acoso, y probablemente sean utilizadas por personas en posición de poder para silenciar a las víctimas. Esto ha conducido a llamamientos para que se refuerce la reglamentación y la vigilancia de la utilización de los acuerdos de confidencialidad para cubrir los abusos o para prohibir los acuerdos de confidencialidad en los casos de agresión sexual y de acoso sexual (Prasad, 2018).

► 5. Diálogo social bipartito entre los sindicatos y los empleadores/las organizaciones de empleadores

- Existen medidas para permitir la colaboración entre los sindicatos y los empleadores / las organizaciones de empleadores sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- Las leyes y políticas, aunque no son suficientes, deberían ayudar a impulsar la acción a través de iniciativas conjuntas de los empleadores y los trabajadores.

- Las iniciativas conjuntas actuales incluyen códigos de conducta, convenios colectivos o programas conjuntos, incluidas encuestas conjuntas para determinar el alcance del problema que representa el acoso sexual en los subsectores respectivos de la industria del entretenimiento, y para evaluar la existencia de prácticas emergentes.

Dada la evolución constante de la legislación sobre el acoso sexual, las iniciativas de los trabajadores y de los empleadores siguen siendo fundamentales para combatir el problema. Aproximadamente el 69 por ciento de los encuestados confirmaron la existencia de iniciativas a través de las cuales los sindicatos y las organizaciones de empleadores colaboraban para tomar medidas encaminadas a luchar contra el acoso sexual.

En general, si bien las leyes y políticas no son suficientes para garantizar una respuesta efectiva al acoso sexual en el trabajo, siguen siendo importantes para impulsar a acción a nivel nacional a fin de combatir y prevenir el acoso sexual, concretamente por medio de iniciativas conjuntas de los empleadores y los trabajadores. También son importantes al penalizar el acoso en el mundo del trabajo, por lo que tienen un efecto disuasorio.

5.1. Iniciativas sindicales

En términos de medidas adoptadas por los sindicatos, más del 46 por ciento de los encuestados mencionaron que los convenios colectivos, y ciertas disposiciones de los mismos, eran medidas comunes utilizadas por los sindicatos para luchar contra el acoso sexual. sexual harassment.

Campañas de sensibilización

Los encuestados también mencionaron herramientas para sensibilizar a los trabajadores sobre la violencia y el acoso, y códigos de conducta o políticas (el 46,7 por ciento y el 45,0 por ciento, respectivamente) (véase el gráfico 7). A raíz del fenómeno #MeToo, los sindicatos han emprendido una serie de campañas de sensibilización en la industria del entretenimiento. Además de los datos recabados a través de la encuesta, otros estudios identificaron iniciativas adicionales, algunas de las cuales se presentan en el cuadro 5.

Gráfico 7. Métodos y medidas de los sindicatos para combatir la violencia y el acoso



Nota: Los porcentajes que figuran en el cuadro son superiores al 100 por ciento, ya que los encuestados pudieron seleccionar múltiples respuestas.

Cuadro 5. Campañas de sensibilización sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento

País	Sindicato	Campaña	Información y comentarios
Argentina	SATSAID	Campaña contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo	La campaña contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se emprendió en 2019. Como parte de esta campaña, el SATSAID (que representa a los trabajadores de la televisión) llevó a cabo una encuesta en todo el sector sobre la violencia en el lugar de trabajo (véase la sección 3.2 más arriba). A raíz de la encuesta, se está examinando una cláusula sobre la negociación colectiva para garantizar que las mujeres que son víctimas de violencia doméstica gocen de una licencia. Además, el SATSAID está preparando un protocolo por el que las empresas brindarían a las mujeres y a otros trabajadores protección contra la violencia y el acoso, así como un protocolo interno para ayudar a los sindicatos a identificar casos de violencia y acoso.
Bélgica	ACOD Cultuur	Engagement Arts	“Engagement Arts” es una campaña dirigida por artistas, apoyada por ACOD Cultuur, con el fin de promover un sector artístico inclusivo y libre de acoso.
Finlandia	Women in Film and Television (WIFT) Finlandia	#kulissientakana	#kulissientakana (“tras los bastidores”) es una campaña en las redes sociales emprendida por las mujeres del sector de las artes escénicas, inspirada por el movimiento internacional más amplio #MeToo.
France	Sindicato Francés de Artistas Intérpretes y Federación Nacional de Sindicatos de los Sectores del Entretenimiento, Cinematográfico, Audiovisual y de la Acción ¹²	l’Envers du décor	“l’Envers du décor” (“tras los bastidores”) es un espacio seguro en línea para testigos anónimos y el intercambio de experiencias para los trabajadores de las artes escénicas. La plataforma en línea proporciona asimismo recursos y asesoramiento para los trabajadores que son víctimas de violencia sexual en su entorno de trabajo.
Senegal	Asociación de Músicos (AMS) y Asociación de Juristas Senegaleses (AJS)	Carta sobre la violencia y el acoso, unidades de apoyo y campañas de sensibilización	La alianza condujo a la creación de unidades de apoyo en diferentes partes del Senegal, utilizando la red de juristas de la AJS. A menudo se ofrece a los músicos senegaleses apoyo psicológico y asistencia jurídica para encarar los problemas de acoso sexual y de violencia de género. Además, a través de esta colaboración, se ha impartido formación a “asistentes jurídicos” entre los miembros de la AMS con miras a fortalecer la capacidad del sindicato de ayudar a sus afiliados. Se han emprendido campañas de sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres y las niñas en general, pero centradas en el sector de la música, y en diciembre de 2019 dos organizaciones firmaron una Carta para luchar contra la violencia y el acoso
Sudáfrica	Sisters Working in Film and Television (SWIFT) y South African Guild of Actors (SAGA)	#ThatsNotOk	La campaña #ThatsNotOk incluye una serie de vídeos cortos que muestran incidentes de la vida real de la encuesta realizada a las mujeres en la industria cinematográfica entre enero y abril de 2019 por el mismo grupo.
United Kingdom	Equity and the Musicians’ Union	Safe Space campaign	La campaña “Safe Campaign” se ha emprendido con objeto de informar y sensibilizar a los artistas intérpretes. Se ha puesto a disposición de los mismos varias herramientas y recursos, tales como una guía sobre el comportamiento inaceptable y las buenas prácticas, y asesoramiento para los miembros que son víctimas o testigos de incidentes de acoso o agresión sexual.

¹² Syndicat français des artistes-interprètes (SFA) y Fédération nationale des syndicats du spectacle, cinéma, de l’audiovisuel et de l’action culturelle (FNSAC).

Códigos de conducta sindicales

En términos de códigos de conducta o de políticas formuladas por los sindicatos, el 45 por ciento de los encuestados indicaron que utilizaban estas medidas para combatir el acoso sexual. A través de estudios complementarios, confirmamos que varios sindicatos habían establecido códigos de conducta para hacer realidad un cambio de cultura.¹³ El cuadro 6 presenta los códigos de conducta descritos por los encuestados sindicales.

Cuadro 6. Códigos de conducta identificados por los encuestados sindicales

País	Sindicato	Código de conducta
Canadá (Quebec)	Union des artistes	El código de conducta, elaborado por Union des artistes y aprobado por 43 organizaciones, sindicatos, asociaciones y grupos culturales, tiene forma de cartel y se distribuye en los lugares de trabajo de los diversos sectores culturales de Quebec.
Sudáfrica	SAGA y SWIFT	Se ha introducido un repertorio de recomendaciones prácticas que establece principios y políticas para la eliminación del acoso sexual en la industria cinematográfica y televisiva.
Estados Unidos	Screen Actors Guild-	Un código de conducta sobre el acoso sexual, con el eslogan "Stop. Support. Report" (Para. Apoya. Denuncia) forma parte de una estrategia más amplia para luchar contra el acoso sexual en la industria. El código de conducta proporciona. Orientación práctica para comprender el acoso sexual, las obligaciones legales y contractuales de los empleadores, y la manera de luchar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo y el medio ambiente conexo
	Actors' Equity	Se ha elaborado un código de conducta conciso a fin de promover un medio ambiente respetuoso libre de discriminación y acoso.

Servicios de atención telefónica y puntos de contacto

Las medidas adoptadas por los sindicatos para combatir el acoso sexual incluyen servicios de atención telefónica y puntos de contacto para proporcionar asesoramiento y apoyo a las víctimas (según el 38,3 por ciento de los encuestados). Otros estudios identifican servicios de atención telefónica establecidos para atender a los artistas y protegerles contra el acoso sexual en el trabajo, por ejemplo, la Women in Film Helpline dirigida por Women in Film Los Angeles.¹⁴ Este servicio, que se creó en 2017, es un programa integrado que ofrece recursos y apoyo a quienes han experimentado acoso sexual mientras trabajaban en la industria del entretenimiento. El servicio se expandió a Nueva York en 2019, en colaboración con New York Women in Film and Television y con Actors Fund. Otros países han creado servicios de atención telefónica para las víctimas de intimidación y acoso, incluido el acoso sexual, por ejemplo, el Canadá, Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido. El Sindicato de Actores de Chile (SIDARTE) ha creado una dirección de correo electrónico específicamente para que los artistas intérpretes puedan notificar casos de cualquier violencia de género, incluido el acoso sexual.

Otras iniciativas y programas

Otras iniciativas emprendidas por los sindicatos comprenden una guía titulada *Workplace guide to dealing with sexual harassment*, elaborada en 2018 por BECTU, el sindicato de los medios de comunicación y el entretenimiento del Reino Unido. Esta guía contiene información sobre los procedimientos que han de seguirse cuando se producen estos incidentes y sobre las leyes que contemplan el acoso sexual en el trabajo, incluida la Ley de Igualdad, 2010.

5.2. Iniciativas conjuntas entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores

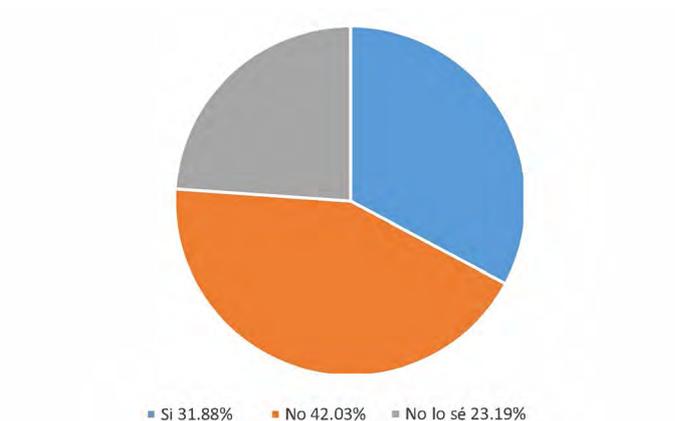
La mayoría de los sindicatos que participaron en la encuesta (el 42 por ciento) respondieron que no había un mecanismo de diálogo social bipartito establecido para luchar contra el acoso sexual, y el 23,2 por ciento de los encuestados respondieron que desconocían la existencia de un mecanismo de este tipo. Sin embargo, el 31,9 por ciento indicó la existencia de algún tipo de iniciativa

¹³ Para obtener una colección de códigos de conducta, políticas, campañas y otras iniciativas, consulte el sitio web de la [Federación Internacional de Actores - Combatiendo acoso: recursos, inspiración y buenas prácticas](#), consultado el 3 de diciembre de 2019)

¹⁴ Women in Film Los Angeles es un capítulo de Women in Film and Television International.

conjunta entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores en el país (véase el gráfico 8).¹⁵

Gráfico 8. Mecanismos de diálogo social bipartito establecidos



Nota: Los porcentajes que figuran en el gráfico son superiores al 100 por ciento, ya que los encuestados pudieron seleccionar múltiples respuestas.

Más allá de mecanismos específicos, los resultados de la encuesta y estudios adicionales pusieron de relieve una serie de iniciativas conjuntas, códigos o programas. Varios sindicatos, por ejemplo, indicaron que participaban activamente en encuestas conjuntas a fin de determinar el alcance del problema del acoso sexual en sus sectores y de evaluar la existencia de las prácticas emergentes, como las directrices éticas o repertorios de recomendaciones prácticas conjuntos, iniciativas de la industria y programas.

Los resultados de la encuesta y otros informes indican que existen una serie de acuerdos empresariales o sectoriales que cubren el acoso sexual. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – el Sindicato Unido de Servicios de Alemania – indicó que todas las instituciones estatales en los sectores audiovisual y de la actuación en directo tenían acuerdos suscritos entre el empleador y el comité de empresa que representaba a los trabajadores en esos sectores,

con el fin de prevenir el acoso sexual y de cumplir las disposiciones legales nacionales sobre el acoso, como la Ley General sobre la Igualdad de Trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Un encuestado puso de relieve un acuerdo colectivo en el Reino Unido entre la British Broadcasting Corporation (BBC) y BECTU, según el cual los casos de intimidación y acoso, incluido el acoso sexual, pasaban a manos de un árbitro independiente si no se solucionaban a nivel interno.

Otros estudios ponían de relieve otras iniciativas adicionales conjuntas, incluida la colaboración de asociaciones sectoriales y representativas de los empleadores y los trabajadores de los sectores de la cultura, los medios de comunicación y la radiodifusión, a fin de responder a preocupaciones comunes relativas al acoso sexual en la industria del entretenimiento (véase el cuadro 7).

¹⁵ Alemania, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, España, Francia, México, Noruega, Reino Unido, República de Corea, Suecia y Uganda.

Cuadro 7. Ejemplos de iniciativas conjuntas para combatir el acoso sexual

País	Iniciativa
Australia	<p>El Código de Conducta sobre el Acoso Sexual y la Intimidación en la Industria Cinematográfica fue elaborado por Screen Producers Australia, como el organismo que representa a los empleadores en la industria cinematográfica, y por la Media, Entertainment and Arts Alliance, como el organismo que representa a los trabajadores (Screen Produces Australia, 2017). El objetivo del repertorio de recomendaciones prácticas y de sus políticas en el lugar de trabajo conexas son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • asesorar a los trabajadores asalariados y a los trabajadores independientes sobre lo que constituye intimidación y acoso sexual; • asesorar a los trabajadores sobre sus obligaciones y derechos en relación con el acoso sexual y las quejas y reclamaciones en materia de intimidación y acoso sexual; • determinar el procedimiento y el proceso para revisar y resolver las quejas y reclamaciones en materia de intimidación y acoso sexual de una manera objetiva, justa, oportuna, confidencial y lógica; • apoyar la eliminación de los incidentes de intimidación y acoso sexual en la televisión, las nuevas producciones de los medios de comunicación y la industria cinematográfica; • proteger a los trabajadores y contratistas contra las represalias y la victimización, e • informar a los trabajadores asalariados y a los trabajadores independientes sobre las consecuencias negativas del acoso sexual y la intimidación, es decir, los posibles cargos civiles y penales, y el impacto negativo que pueden tener en su carrera.
Brasil	<p>“Pacto de responsabilidad anti-assédio sexual no setor do audiovisual”.</p> <p>Estas directrices son un esfuerzo de colaboración de las entidades representativas de los empleadores y los sindicatos del sector audiovisual, a fin de luchar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo y en torno al mismo a través de una cultura de respeto por los demás.</p> <p>Estas directrices son un esfuerzo de colaboración de las entidades representativas de los empleadores y de los trabajadores.</p>
Canadá	<p>En 2018, Canadian Creative Industries, una coalición de muchas partes interesadas de la industria, publicó el Código de Conducta Canadiense para las Industrias Creativas. Los signatarios del código confirmaron su compromiso de lograr unos lugares de trabajo respetuosos y seguros, y una industria del entretenimiento libre de acoso, incluida la intimidación, la discriminación, la violencia y el acoso sexual (Canadian Creative Industries, 2018). El código de conducta propone adoptar las siguientes medidas para luchar contra el acoso en el lugar de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • establecer políticas y procedimientos que mantengan la tolerancia cero del acoso, la discriminación, la intimidación y la violencia; • designar a personas en el lugar de trabajo para que reciban las quejas de acoso, discriminación, intimidación y violencia; • proporcionar un proceso oportuno para la investigación y solución de quejas; • aplicar consecuencias proporcionales por las violaciones, y • proteger contra las represalias a las personas que, de buena fe, aleguen violaciones de las políticas y procedimientos contra el acoso, la discriminación y la violencia. <p>Como en el caso de varios códigos mencionados anteriormente, el preámbulo del Código de Conducta Canadiense para las Industrias Creativas indica que el código se aplica a todas las actividades laborales y a todos los entornos relacionados con el trabajo:</p> <p>“Los principios refrendados en este Código son aplicables a todas las actividades laborales y todos los entornos relacionados con el trabajo. Estos pueden incluir, pero no exclusivamente, las audiciones o reuniones para seleccionar a los artistas intérpretes, las entrevistas de trabajo, los eventos de los festivales, los premios, las funciones de las empresas, los estudios o platós de producción (locales o remotos), las oficinas y los lugares para los ensayos y las actuaciones”.</p>

En el Canadá, en 2017, la Canadian Actors' Equity Association y la Professional Association of Canadian Theatres crearon la campaña "Not in Our Space!" (Canadian Actors Equity Association y Professional Association of Canadian Theatres, 2017). Los objetivos de la campaña son

- poner fin al acoso antes de que empiece;
- educar a los miembros de Equity y a sus compañeros de trabajo sobre comportamientos prohibidos en el lugar de trabajo, a fin de evitar que ocurran en primer lugar;
- alentar a los testigos, así como a las víctimas, a denunciar tales comportamientos cuando experimenten u observen incidentes de acoso o de intimidación (responsabilidad colectiva), y
- proporcionar recursos y asistencia para las situaciones en las que surgen problemas.

Canadá (Quebec)	En Quebec, por una pequeña cuantía, los miembros de las asociaciones afiliadas a Juripop Artistes tienen acceso a servicios jurídicos de bajo costo, incluida la representación por un abogado, en los casos de acoso y otras cuestiones. El centro de recursos – denominado l'Aparté – ofrece una primera asistencia a todos los que trabajan en la industria cultural que han sido testigos u objeto de acoso (psicológico o sexual) o de violencia de trabajo. L'Aparté proporciona apoyo, y orienta y acompaña a las personas a través de las diferentes fases y procedimientos de reparación. Tras el éxito de este servicio, en 2019 se anunció que se extendería a todos los sectores de la economía. ¹⁶
-----------------	--

Alemania	En Alemania, la plataforma Themis fue creada en 2018 por una coalición de asociaciones de la industria y de representantes de los empleadores y de los trabajadores en las industrias cinematográfica, televisiva y de la actuación en directo. ¹⁷ Proporciona asesoramiento jurídico y psicológico, y ofrece asistencia a las víctimas de acoso sexual y violencia. Como respuesta a las especificidades del sector (a menudo proyectos de duración determinada sin estructuras comerciales fijas), ofrece un punto de referencia independiente y conocimientos especializados a quienes solicitan ayuda por una serie de incidentes, que abarcan desde el acoso verbal hasta delitos graves como la violación. Themis también ha ayudado a las empresas que solicitan información a tramitar las quejas o a adoptar medidas preventivas. Themis recibe apoyo financiero del Comisario para la Cultura y los Medios de Comunicación del Gobierno Federal.
----------	---

Irlanda	<p>En Irlanda, el Irish Theatre Institute está elaborando un código de conducta para su utilización en el teatro.¹⁸ El código propuesto prevé que todo empleador tiene la obligación legal de garantizar que los eventos sociales en el lugar de trabajo y relacionados con el trabajo garanticen la dignidad y el respeto de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores independientes (Irish Theatre Institute, 2018). También indica que debería haber políticas y protocolos claros que especifiquen el comportamiento y las responsabilidades de los trabajadores y empleadores en el lugar de trabajo, especialmente políticas sobre el acoso, la intimidación, el acoso sexual y la victimización.</p> <p>Como se ha visto anteriormente con otros códigos, el código de conducta propuesto define el lugar de trabajo en términos más generales que el espacio físico en el que trabajan las personas. Señala que, en el teatro, "la intimidación, el acoso y el acoso sexual pueden tener lugar en una serie de emplazamientos de trabajo, en particular en el lugar de trabajo, fuera del lugar de trabajo al inaugurarse o clausurarse veladas, funciones, presentaciones o recepciones; durante las giras; en cualquier otro lugar en el que los trabajadores estén presentes por motivo de negocios de la empresa, por ejemplo, días de formación, ceremonias de entrega de premios, residencias o festivales".</p>
---------	---

Reino Unido	El British Film Institute (BFI), en colaboración con la British Academy of Film and Television Arts (BAFTA) y con la contribución de importantes organizaciones de la industria cinematográfica, ha encomendado un conjunto de principios para combatir y prevenir la intimidación y el acoso en la industria cinematográfica. Una serie de organizaciones han apoyado la elaboración y el establecimiento del conjunto de principios, con inclusión de BECTU, Equity, Pact, Production Guild, Women in Film and Television, the Writers' Guild of Great Britain, UK Screen Alliance, and UK Interactive Entertainment, representando a las organizaciones en los sectores cinematográfico, lúdico y televisivo. El conjunto de principios contempla a todos los trabajadores en la industria, incluidos los trabajadores ocasionales y los trabajadores independientes. El siguiente paso es acordar una política modelo a fin de garantizar que pueda protegerse a los trabajadores en todos los sectores de la industria. ¹⁹
-------------	--

¹⁶ <https://www.aparte.ca/l-aparte/>.

¹⁷ <https://themis-vertrauensstelle.de>

¹⁸ Puede consultarse un documento de debate para elaborar un código de conductae para Irish Theatre aquí: <http://www.irishtheatreinstitute.ie/attachments/c512602b-e015-48fa-a071-b70ed31a5e65.PDF>

¹⁹ Un conjunto de principios para abordar y prevenir la intimidación y el acoso en las industrias de las pantallas: <https://www.bfi.org.uk/about-bfi/policy-strategy/set-principles-screen-industry>, consultado por última vez el 3 de diciembre de 2019.

La Recomendación 206 (II.7) destaca la necesidad de una política del lugar de trabajo, que debería:

- ▶ a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- ▶ (b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- ▶ (c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- ▶ (d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- ▶ (e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- ▶ (f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- ▶ (g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.”

Alcance de los códigos de conducta y directrices conjuntos o sindicales

En término del lugar de los hechos, la mayoría de los códigos (sindicales o conjuntos) iban más allá del lugar de trabajo:

- ▶ En los Estados Unidos, el código sindical SAG-AFTRA extiende las obligaciones de los empleadores de mantener un entorno de trabajo libre de acoso a otros lugares en los que se exige la presencia del trabajador durante el ejercicio de

sus funciones laborales, como las reuniones, audiciones, fiestas y eventos de creación de redes.

- ▶ Aunque el código de la Actors' Equity Association es más conciso y no existe una disposición que haga referencia a los lugares en los que ocurre el acoso sexual, la definición de acoso específica que ciertas formas de acoso pueden ocurrir “en otro lugar en las instalaciones de la actividad, los eventos o la reunión”.

- ▶ El Código de Conducta Canadiense para las Industrias Creativas (código conjunto) se aplica a entornos de trabajo tales como las audiciones o reuniones para seleccionar a los artistas intérpretes, las entrevistas de trabajo, los eventos de los festivales, los premios, las funciones de las empresas, los estudios o platós de producción (locales o remotos), las oficinas y los lugares para los ensayos y las actuaciones.

El alcance, en términos de personas protegidas, va más allá del trabajador en algunos códigos, como el Código de conducta australiano para la industria cinematográfica, (véase el cuadro 7) y el repertorio sindical de recomendaciones prácticas de Sudáfrica (véase el cuadro 6). Este último indica: “Los clientes, los proveedores, los contratistas, los solicitantes de empleo y otras personas que tengan una relación con la producción, pero que no participen directamente en la misma, también pueden autores y víctimas de acoso sexual (...). Una persona que no sea trabajador asalariado que es víctima de acoso sexual puede presentar una queja al empleador del acosador en los casos en que el acoso haya tenido lugar en el lugar de trabajo o durante el empleo del acosador.” El “Pacto de responsabilidad” del Brasil para el sector audiovisual (código conjunto; véase el cuadro 7) menciona asimismo la responsabilidad del empleador de adoptar las medidas necesarias para evitar un entorno de trabajo hostil y garantizar la debida gestión de los incidentes que afectan no sólo a los clientes, sino a quienes están vinculados por un contrato de servicio.

Programas de prevención y procedimientos de presentación de quejas

El análisis muestra asimismo que una minoría de códigos de conducta mencionan un programa de prevención. De los que ya tenían un programa de prevención, pocos contenían objetivos mensurables explícitos. Además, en la mayoría de los casos, las funciones y responsabilidades se referían únicamente a los empleadores, y sólo la mitad contenía información sobre los procedimientos de presentación de quejas. La mayoría de los códigos indican asimismo que debería protegerse a las víctimas, o algunas veces a los “trabajadores” (por ejemplo, con referencia a los testigos de inocentes de acoso sexual en una organización)

contra la victimización y las represalias. Sin embargo, no se menciona la protección de los informantes. Por último, en el “Pacto de responsabilidad” del Brasil para la industria

audiovisual, existen propuestas para cláusulas contractuales que obligan a los empleadores a respetar sus responsabilidades en caso de incidentes de acoso sexual.

► 6. Consideraciones de política

6.1. Cuestiones sistémicas y de política

La información recopilada a través de la encuesta sindical revela que se está elaborando un conjunto de iniciativas, códigos y leyes para combatir el acoso sexual. Si bien el movimiento #MeToo ha estimulado a la sociedad y los gobiernos a fortalecer la respuesta a la violencia de género y el acoso, se necesita una respuesta más global a los diversos comportamientos que conducen a la violencia y el acoso en el trabajo (más allá de la violencia y el acoso por motivo de género). Además, los resultados de la encuesta son coherentes con las conclusiones de la literatura analizada anteriormente. Los incidentes de acoso sexual tienden a reforzar las desigualdades de poder, se expresan a través de las relaciones de trabajo o de las relaciones de género. Un acto o comportamiento ocasional o reiterado puede utilizarse para hacer valer la desigualdad sexual. Cuando otros motivos de discriminación – la raza, la edad, la orientación sexual, la discapacidad u otra característica – interactúan con la discriminación por motivo de género, esto exacerba los desequilibrios de poder existentes y aumenta el riesgo de acoso sexual (OIT, 2019, y OIT, 2020b).

Las desigualdades de género persisten en todo el mercado de trabajo y en todos los sectores, incluidos los de la industria del entretenimiento. Los esfuerzos de los responsables de la formulación de políticas y de los interlocutores sociales deberían tener por objeto eliminar los obstáculos sistémicos que hacen más vulnerables a los trabajadores de la industria. Las medidas pueden comprender garantizar la representación y la cobertura de los trabajadores independientes y por cuenta propia en cualquier acción, código o política relacionados con la violencia y el

acoso; incluir cláusulas sobre la violencia y el acoso en los convenios colectivos, los acuerdos marco mundiales y los planes de fomento de la igualdad, tal como requiere la legislación (véase el recuadro 7), y combatir la violencia y el acoso en combinación con medidas encaminadas a luchar contra los desequilibrios de género subyacentes en la industria del entretenimiento, en particular cerrar la brecha salarial por motivo de género, incrementar el número de mujeres en puestos de liderazgo y reducir la segregación de género en los subsectores en la industria. Esto conlleva asimismo promover la participación de las mujeres en las negociaciones de estos acuerdos, planes y políticas (OIT, 2019).

Los marcos jurídicos, si bien no bastan en sí mismos para garantizar una respuesta a la violencia y el acoso en el trabajo, deberían impulsar la toma de medidas por los empleadores y los trabajadores, proporcionar normas mínimas y establecer responsabilidades claras para las organizaciones de los empleadores y de trabajadores, así como procedimientos claros para la protección de las víctimas e informantes y mecanismos de reparación. La capacidad de los organismos gubernamentales para garantizar la aplicación efectiva de la legislación es otra cuestión que debe abordarse.

Recuadro 7. España: Combatir el acoso sexual a través de la legislación en pos de la igualdad

En España, el Decreto-ley 6/2019 fortalece la aplicación de los principios de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad, una ley pionera en España encaminada a erradicar la discriminación directa e indirecta contra las mujeres en el lugar de trabajo (Gobierno de España, 2019, 2017). El decreto estipula que las empresas con 50 trabajadores o más tienen la obligación de establecer un plan de igualdad. El decreto también establece un Registro de planes de igualdad de las empresas. Los planes de igualdad deben incluir un diagnóstico del acoso sexual y medidas para prevenirlo. Los planes también son obligatorios en los convenios colectivos, y las medidas de conciliación deberían formar parte de dichos acuerdos, incluidas las sanciones por incumplimiento.

Los planes de igualdad cubren todos los trabajadores cuyo contrato esté regulado (incluidos los trabajadores independientes).*

* Según el decreto, las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Además, el alcance limitado de la mayoría de los marcos y mecanismos jurídicos puede socavar la capacidad de los trabajadores para obtener reparación en los casos de acoso sexual. Se necesita un enfoque más integrado, que no se limite exclusivamente a examinar las normas del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Incluiría disposiciones específicas sobre el acoso sexual en las leyes sobre la no discriminación y la igualdad o en la leyes penales, las cuales tienen una cobertura más amplia que no se limita a la situación laboral. Además, estos marcos deberían tener en cuenta las situaciones que se producen no sólo en el lugar de trabajo físico, sino también durante las actividades relacionadas con el trabajo, como los eventos sociales, la formación, las audiciones y la creación de redes.

El nivel prometedor de colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la industria del entretenimiento, tal como se indicó en los resultados de la encuesta, es un buen punto de partida. Sin embargo, las respuestas sindicales pusieron de relieve la necesidad de una respuesta sectorial coordinada e integral, incluidos mecanismos sectoriales para ir más allá del acoso sexual y abordar todas las formas de violencia y acoso relacionadas con el trabajo.

De las respuestas al cuestionario se desprende claramente que los países han realizado progresos desiguales en términos de su preparación para adoptar medidas efectivas con miras a combatir la violencia y el acoso a nivel sindical. Los sindicatos necesitan evaluar las capacidades de los países en términos del examen jurídico y de las políticas, y de los programas que están llevándose a cabo, con miras a identificar diferentes fases en la respuesta al acoso sexual, y a elaborar estrategias que respondan a diferentes realidades de los países.

Como consecuencia, si bien se han realizado progresos, las políticas existentes en la industria y los códigos de conducta tienden a limitarse a iniciativas empresariales, mientras que un enfoque sectorial más amplio sería más beneficioso. Esto se traduciría en un conjunto uniforme de normas que colmarían las lagunas e incoherencias en los diferentes sectores de la industria del entretenimiento, haciendo más fácil que los trabajadores tomen conciencia de sus derechos y obligaciones cuando pasan de una empresa a otra y de un sector a otro. Las discusiones con los encuestados sindicales indicaron la necesidad de iniciativas a nivel de la industria, con claras líneas de responsabilidad en los procedimientos de notificación y protección. Las políticas y códigos de conducta no deben considerarse tanto una cuestión de mayor responsabilidad como una herramienta para reducir los riesgos al promover una cultura de prevención y un entorno de trabajo que aborde las causas profundas de la violencia y el acoso.

6.2. Cuestiones específicas del sector

Abordar las relaciones de poder desiguales en la industria del entretenimiento

Las condiciones de trabajo y la organización del trabajo en la industria del entretenimiento pueden desempeñar un papel al aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores al acoso sexual. Esto está en parte relacionado con la persistencia de obstáculos estructurales vinculados con los estereotipos de género, la distribución política y socioeconómica más amplia, y la distribución del poder que puede ser predominante en un sector determinado, lo que conduce al fracaso de los mecanismos de diálogo social, a unas instituciones laborales débiles, a diferencias de trato entre los trabajadores asalariados e independientes en la industria del entretenimiento, y a desigualdades en las disposiciones contractuales. Es necesario que todos los actores de la industria reconsideren estas estructuras de poder e impulsen un cambio desde dentro, examinando y evaluando lo que funciona en el sistema a fin de orientar la reforma de sus instituciones y prácticas.

Abordar cuestiones más amplias relativas a la igualdad de género en la industria del entretenimiento

La promoción de las mujeres a puestos de dirección (por ejemplo, coreógrafas, directoras, directoras de orquesta o compositoras), una financiación más equilibrada desde la perspectiva de género a través del incremento del porcentaje de producciones de mujeres, y la reducción de la segregación de género en algunos de los sectores de la industria del entretenimiento ayudarían a generar una distribución de poder más equitativa.

Además, lograr un cambio en la ética del liderazgo – en los sindicatos, las productoras, los teatros, las orquestas y otras entidades – dará una voz a los más vulnerables y las promoverá a puestos de autoridad dentro de una organización, y les ayudará asimismo a cambiar la cultura y la mentalidad dentro de las estructuras de toma de decisiones.

Establecer mecanismos efectivos a nivel sectorial y del lugar de trabajo

A nivel sectorial y del lugar de trabajo, deben establecerse procesos para evaluar los riesgos de acoso sexual y la vulnerabilidad de los trabajadores al acoso sexual, así como para identificar las situaciones que pueden exponer a estos trabajadores a una mayor incidencia de acoso sexual.

Deberían establecerse mecanismos de reparación, y éstos deberían formar parte de las estructuras del lugar de trabajo o de los mecanismos sectoriales, y cubrir a todos los trabajadores, con independencia de su situación laboral y de que estén organizados, o no, en sindicatos (véase el recuadro 8).

Recuadro 8. India: creación de comités en el lugar de trabajo para reparación

Comités de quejas internos y locales para procedimientos de reparación de casos de acoso sexual en el lugar de trabajo son establecidos por la Ley sobre el acoso sexual a las mujeres en el lugar de trabajo (Prevención, Prohibición y Reparación) de 2013. Estos comités, y la ley relacionada, cubren no solo mujeres empleadas pero todas mujeres independientemente de su estado contractual, incluidos los trabajadores domésticos y trabajadores no organizados (ONU Mujeres, 2018).

En lo que respecta a la evaluación de los riesgos, es preciso examinar las cuestiones de política más generales relacionadas con las condiciones de trabajo, las modalidades contractuales, las políticas sobre las prestaciones y las prácticas discriminatorias en general que pueden predominar en un entorno de trabajo. Tras evaluar los riesgos, deben establecerse sistemas de vigilancia efectivos con objetivos claros.

Deberían establecerse mecanismos y procedimientos conjuntos de la dirección y los trabajadores a nivel sectorial y del lugar de trabajo, o mejorarse los existentes, con miras a abordar las cuestiones de la violencia y el acoso, como en el caso del Perú, donde se han creado comités ad hoc para intervenir en el lugar de trabajo en caso de violencia o acoso (véase el recuadro 3).

Mejorar los conocimientos sobre la violencia y el acoso en la industria

Existe una brecha de conocimientos a nivel nacional, y en el plano sectorial en particular, con respecto a la prevalencia y los patrones de acoso sexual, a la manera en que se definen la violencia y el acoso, a los sistemas normativos establecidos, a los grupos o sectores que están más expuestos, y a las medidas que realmente son eficaces. Es preciso desglosar mejor el análisis por sector (música, teatro, audiovisual, radiodifusión), con el fin de aprovechar al máximo la diversidad de la industria. También es necesario recopilar mejores datos sobre la notificación de los incidentes, la frecuencia con la que se notifican, qué personas los notifican, quiénes son los presuntos autores (compañeros de trabajo, directores u otros), cuántas investigaciones tienen lugar, y los resultados de dichas investigaciones. Esto permitiría a todas las partes interesadas, incluidas las víctimas y testigos, comprender mejor la efectividad de los mecanismos de reparación y su capacidad para hacer justicia.

Aclarar las líneas de responsabilidad

Los sindicatos deben poder dar curso a las solicitudes de sus afiliados para tratar los casos de violencia y acoso. Las medidas de apoyo incluyen el establecimiento de líneas de responsabilidad en los sindicatos, protocolos de formación para los representantes sindicales, y procedimientos y protocolos de reparación claros en las estructuras sindicales. Dichas medidas deberían ayudar a garantizar que la lucha contra la violencia y el acoso se integre en las actividades de movilización de los sindicatos como cuestiones laborales.

Abordar las cuestiones sistémicas más amplias

A pesar de la particular atención prestada a las productoras importantes, los directores y los dirigentes acusados de acoso sexual en la industria del entretenimiento, la encuesta a los sindicatos indica una realidad mucho más sutil y compleja, ya que más del 50 por ciento de los autores de los incidentes de acoso sexual son compañeros de trabajo. Esto está vinculado con un entorno de trabajo que coincide con una cultura propicia en la industria del entretenimiento que a menudo normaliza el acoso sexual. La mayor exposición de los trabajadores al acoso durante los ensayos, las audiciones y los eventos sociales no sólo se refiere a la manera en que está organizado el trabajo, sino también a la dinámica específica en la industria: el temor a repercusiones profesionales, la difuminación de la línea divisoria entre la vida profesional y personal, el temor a ser incluido en una lista negra, la presión para conseguir el siguiente papel o trabajo, y la necesidad de potenciar la red profesional a fin de encontrar el siguiente empleo.

En este contexto, las medidas concebidas para promover el cambio sistémico deben surgir del diálogo social y de la colaboración entre los trabajadores y los empleadores. En algunos países pueden observarse ejemplos concretos. Por ejemplo, en el sector audiovisual irlandés, la facilitación de financiación está vinculada con la existencia de procedimientos de lucha contra la intimidación y el acoso. El Arts Council de Irlanda, que es el principal financiador del sector de la actuación en directo en Irlanda, está presionando para que exista una disposición similar para el sector de la actuación en directo, que podría extenderse para cubrir asimismo las artes visuales, los escritores, los artistas callejeros y todos los ámbitos financiados por el Arts Council. Las organizaciones relacionadas con las artes que solicitan financiación tendrán que demostrar que se adhieren a las buenas prácticas en este ámbito como parte del procedimiento de solicitud.

Formar a los dirigentes para que respondan a la violencia y el acoso en los diferentes sectores de la industria del entretenimiento

Por último, con el fin de abordar la cultura institucional de tolerancia del acoso sexual, todas las partes interesadas en la industria del entretenimiento deben mostrar liderazgo a fin de garantizar la rendición de cuentas y la coherencia entre las políticas y acciones, y de asegurar que los casos de acoso sexual en el trabajo tengan consecuencias para los autores a través de investigaciones y de mecanismos de solución de conflictos transparentes, externos o internos al lugar de trabajo.



© pixabay

► Referencias

- Banks, M., y Milestone, K. 2011. "Individualization, gender and cultural work", en *Gender, Work and Organization*, vol. 18, núm. 1, págs. 73–89.
- Bates, L. 2019. "I wasn't protected at all: Why women are made vulnerable by zero-hours contracts", en *The Guardian*, 19 de marzo de 2019.
- Breeland, N.R. 2018. "All the truth I could tell: A discussion of Title VII's potential impact on systemic entertainment industry victimization", en *UCLA Women's Law Journal*, doi:10.2139/ssrn.3106284.
- Broadcasting, Entertainment, Communications and Theatre Union (BECTU). 2019. "Survey reveals scale of sexual harassment in creative workplaces."
- Canadian Actors Equity Association and Professional Association of Canadian Theatres. 2017. Not in Our Space! (<https://www.caea.com/features/Not-In-Our-Space>, consultado por última vez el 3 de diciembre de 2019).
- Canadian Creative Industries. 2018. Canadian Creative Industries Code of Conduct (Toronto).
- Curry, L. 2014. Encuesta sobre la situación de la conciliación de la vida laboral y familiar en los sectores audiovisual y de la actuación en directo en ocho países europeos, llevada a cabo en nombre de la European Arts and Entertainment Alliance y de la Federación Europea de Periodistas (<https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/WLB-en-landscape.pdf>, consultada por última vez el 21 de noviembre de 2019).
- Directors UK. 2018. Who's calling the shots? Gender inequality among screen directors working in UK TV (<https://www.directors.uk.com/news/who-s-calling-the-shots>, consultado por última vez el 21 de noviembre de 2019).
- Eurofound (Fundación Europa para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). 2013. "Representativeness of the European social partner organisations: Audiovisual sector" (Dublín).
- Grupo Europeo de la Federación Internacional de Actores (Euro FIA); Federación Europea de Periodistas (EFJ); Federación Internacional de Músicos (FIM); UNI Europa – UNI Global Union (Medios de Comunicación, Entretenimiento y Artes). 2016. "The future of work in the media, arts and entertainment sector: Meeting the challenge of atypical working" (Bruselas). Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. 2010. "Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, en el Diario Oficial de la Unión Europea (Bruselas).
- Fafo. 2018. *Sexual harassment in the field of film, TV, theatre, music and gaming* (<https://www.fafo.no/index.php/en/publications/english-summaries/item/sexual-harassment-in-the-field-of-film-tv-theatre-music-and-gaming>, consultado por última vez el 21 de noviembre de 2019).
- Federation of Entertainment Unions. 2013. *Creating with conflict* (London).
- Gobierno del Perú. 2019a. Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual] (<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-acoso-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3/>, consultado por última vez el 3 de diciembre de 2019).
- Gobierno del Perú. 2019b. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343449/ds_014_2019_mimp.pdf, consultado por última vez el 3 de diciembre de 2019).
- Gobierno de España. 2017. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad mujeres y hombres (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>, consultado por última vez el 3 de diciembre de 2019).
- Gobierno de España. 2019. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación] (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>, consultado por última vez el 3 de diciembre de 2019).
- Gruber, M. 2019. Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors, Working Paper No. 324 (Geneva, ILO).
- Hariri, N.; Kassis, G. 2016. Employability in the cultural and creative sectors in Arab Mediterranean countries: The cases of Palestine, Egypt, Tunisia and Morocco (Florence).

- Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE). 2018. "Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II: après 10 ans de constats, le temps de l'action" [Desigualdades entre las mujeres y los hombres en las artes y la cultura. Acto II: después de 10 años de observaciones: el momento de actuar] (París).
- Hemley, M. 2018. "Third of performing arts students sexually harassed: Survey", en *The Stage*, 19 de julio de 2018.
- Hennekam, S., y Bennett, D. 2017. "Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture and the need for change", en *Gender, Work and Organization*, vol. 24, núm. 4, págs. 417-434.
- Kharo, M. 2018. "Harassment in the Arab cinema is rampant", en *DW*, 22 de febrero de 2018.
- ICF Consulting Services. 2016. "Analysis of the EU audiovisual sector labour market and of changing forms of employment and work arrangements" (Bruselas, Unión Europea, Comité de Diálogo Social sobre el Sector Audiovisual).
- Incorporated Society of Musicians (ISM). 2018. *Dignity at work: A survey of discrimination in the music sector* (Londres).
- Federación Internacional de Actores. 2015. *The live performance sector from a global perspective: A status report* (Dublin).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2018. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V(1), 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos* (Ginebra: OIT).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2020a. "Convention No. 190 and Recommendation No. 206 at a glance" – Nota (Ginebra, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y Servicio ILOAIDS)
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2020b. "Sexual harassment in the world of work" – Nota (Ginebra, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y Servicio ILOAIDS)
- Irish Theatre Institute. 2018. *Dignity in the workplace: Towards a code of behaviour for Irish theatre* (<http://www.irishtheatreinstitute.ie/attachments/c512602b-e015-48fa-a071-b70ed31a5e65.PDF>, accessed 3 December 2019).
- Kleppe B., Røyseng, S. 2016. "Sexual harassment in the Norwegian theatre world", en *Journal of Arts Management, Law, and Society*, vol. 46, núm. 5, pág. 17.
- Lakhani, N. 2019. "#MeToo reaches Mexico: Majority of women in media report harassment at work", en *The Guardian*, 27 de marzo de 2019.
- Lehmann, S.M., y Morris, C. 2018. "Facing (and fixing) the problem of sexual harassment in theatre", en *Southern Theatre*, 2018.
- Live Performance Australia. 2018. *Code of Practice to Prevent Workplace Discrimination, Harassment, Sexual Harassment and Bullying* (http://liveperformance.com.au/industry_code_practice_preventing_workplace_discrimination_harassment_sexual_harassment_and_bullyi_0, consultado por última vez el 2 de diciembre de 2019).
- Maerevoet, E. 2018. "1 in 4 women in the cultural sector fall victim to sexual or physical cross-border behavior", en *VRT NWS, Culture and Media*, 2018.
- McAndrew, I., y Risak, M. 2012. "Shakedown in the shaky isles: Union bashing in New Zealand", en *Labor Studies Journal*, vol. 37, núm. 1, págs. 56-80.
- Media, Entertainment and Arts Alliance, Australia (MEEA). 2017. *MEEA 2017 sexual harassment in live theatre survey* (<https://www.meea.org/download/meaa-2017-sexual-harassment-in-live-theatre-survey/>, consultado por última vez el 27 de noviembre de 2019).
- Mitchell, S.; Musy, M.-E. 2018. "La question du genre dans les séries coproduites par la RTS, de 2006 à 2017", (https://93681f4a-8a6f-40c1-b075-2ace1b3d3879.filesusr.com/ugd/81eddc_ba79f437e7564f1c9580032cef96ee84.pdf, consultado por última vez el 4 de diciembre de 2019), GIFF Geneva International Film Festival, Assises de la création audiovisuelle indépendante, 6 de noviembre de 2018.
- Musicians' Union. 2019. "Preventing sexual harassment at work, protecting freelancers too", in *Musicians Union website*, 21 October 2019 (<https://www.musiciansunion.org.uk/Home/News/2019/Oct/Preventing-Sexual-Harassment-at-Work-Protecting-Fr>, consultado por última vez el 21 de noviembre de 2019).
- Ntoele, L.; Atouguia, M. 2018. *A SWIFT mission: Tackling the gender disparities in South Africa's film and television industry* (Sisters Working In Film and Television) (http://www.swiftsa.org.za/wp-content/uploads/2018/04/SWIFT-ReportBook_007FIN_singlepage.pdf, consultado por última vez el 30 de noviembre de 2019).
- Obaji Ori, K. 2014. "Nigeria's entertainment industry: The unsung hero of youth employment", en *The African Report*, 1º de agosto de 2014.

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2018. "The future of social protection: What works for non-standard workers?" (París).

Prasad, V. 2018. "If anyone is listening, # MeToo: Breaking the culture of silence around sexual abuse through regulating non-disclosure agreements and secret settlements", en Boston College Law Review, núm. 59, pág. 2507.

Puente, M., y Kelly, C. 2018. "How common is sexual misconduct in Hollywood?", en USA Today, 23 de febrero de 2018.

Quinlan, M. 2015. "The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety", Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Ginebra, OIT).

Screen Producers Australia. 2017. Australian screen industry Code of Conduct: Sexual Harassment and Bullying (Sydney) (<https://www.screenproducers.org.au/assets/Policy-Docs/Health-and-Safety/Code-of-Conduct-Discussion-Draft-21-Dec-2017.pdf>, consultado por última vez el 3 de diciembre de 2019).

Seye, E. 2018. "A survey on sexual harassment in the music industry" (Sindicato de Músicos Finlandeses).

Smith, S.L.; Choueiti, M.; Pieper, K.; Case, A., y Choi, A. 2018. "Inequality in 1,100 popular films: Examining portrayals of gender, race/ethnicity, LGBT & disability from 2007 to 2017", USC Annenberg Inclusion Initiative.

Tippett, E.C. 2018. "The legal implications of the MeToo movement", en Minnesota Law Review, núm. 103, pág. 229.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2017. *Precarious situation for women working in the field of culture* (París).

ONU-Mujeres. 2018. *Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo* (Nueva York).

Women in Cinema Lab. 2018. Study of the emergence of a new generation of European female film directors (<http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2018/01/Study-of-Female-film-directors.pdf>, consultado por última vez el 21 de noviembre de 2019).

Women in View. 2019. Women in view: On screen report (<http://womeninview.ca/wp-content/uploads/WIVOS19-Full-Report.pdf>, consultado por última vez el 21 de noviembre de 2019).

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Políticas Sectoriales
E: sector@ilo.org
Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)
E: actrav@ilo.org