



# ¡CORTEN!

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL Y EVENTOS CINEMATOGRAFICOS



# ¡CORTEN!

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL  
ACOSO Y LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN LA INDUSTRIA  
AUDIOVISUAL Y EVENTOS CINEMATOGRAFICOS



## **¡CORTEN!**

### **Manual de buenas prácticas para la prevención del acoso y las violencias sexuales en la industria audiovisual y eventos cinematográficos**

Es parte del proyecto **Buenas prácticas, prevención y protocolos de actuación ante casos de acoso y violencia de género en la industria audiovisual y eventos cinematográficos** de la **Asociación Andaluza de Mujeres de los Medios Audiovisuales (AAMMA)** con financiación del **Ministerio de Igualdad**.

#### **COORDINACIÓN:**

Blanca Rey

#### **REDACCIÓN:**

Oliva Acosta  
Paola García-Costas  
Rocío Rodríguez

#### **CONSULTORAS:**

Lu Carrasco  
Zaira Mesa Reyes  
Mar Romero Alba

#### **ILUSTRACIONES:**

Lucía Valdés Arbolí

#### **DIAGRAMACIÓN:**

Camila Odremán Rey

#### **PRODUCCIÓN GENERAL:**

Montse Ogalla

#### **RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN:**

Laura Rueda Curra

#### **COMUNICACIÓN AAMMA:**

María José Jiménez Flor

#### **WEB:**

La Huerta

**¡CORTEN!** ha contado con la colaboración de las siguientes entidades:

Academia de Cine de Andalucía, Universidad de Granada (FilmingLab3) y Festival de Cine de Málaga.

# ***AGRADECIMIENTOS***

A Mercedes Hoyos, Tonucha Vidal, Mariana G. Roberts y Melina Frías, por compartir generosamente con nosotras sus historias y su experiencia.

A Icíar Bollain, por permitirnos citar su testimonio en este manual.

A la Academia de Cine de Andalucía, la Universidad de Granada y el Festival de Málaga por acompañarnos y cedernos un espacio para visibilizar este proyecto.

A Fimand (Alejandro Ávila), Pikara Magazine y a todos los medios de comunicación que se han interesado en el proyecto y nos han servido de altavoz.

A todas las profesionales de cine que colaboraron llenando nuestra encuesta y difundiéndola.

A las asociaciones de mujeres profesionales de la industria audiovisual española, que son nuestras referentes, y también nuestras compañeras en esta lucha por la igualdad.

A las profesionales que entregan su tiempo y su esfuerzo como parte de nuestra Junta Directiva - a las de ayer y a las de hoy - para que proyectos como este sean posibles.

A todas nuestras compañeras, socias de AAMMA, porque es por ellas y con ellas, que este manual existe.





# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	
Prólogo .....	<b>5</b>
¿Qué pretendemos? .....	<b>7</b>
¿Por qué un manual de buenas prácticas? .....	<b>9</b>
Alcance y ámbito de aplicación .....	<b>11</b>
<b>2. MARCO LEGAL Y CONCEPTOS CLAVE</b>	
Marco legal y normativo .....	<b>15</b>
Glosario ampliado .....	<b>18</b>
<b>3. UNA NECESIDAD SENTIDA .....</b>	<b>24</b>
<b>4. CINCO Y ACCIÓN: BUENAS PRÁCTICAS</b>	
Entornos seguros en la industria audiovisual .....	<b>30</b>
Protocolos de actuación .....	<b>33</b>
Protección, confidencialidad y acompañamiento .....	<b>37</b>
Formación y sensibilización .....	<b>40</b>
Comunicación .....	<b>44</b>
<b>5. ¡CORTEN! NO LO PERMITAS .....</b>	<b>51</b>
<b>6. CONVERSACIONES</b>	
Conversación con Mariana G. Roberts .....	<b>57</b>
Conversación con Mercedes Hoyos .....	<b>62</b>
Conversación con Melina Frías .....	<b>66</b>
Conversación con Tonucha Vidal .....	<b>73</b>
<b>7. INFORMACIÓN ÚTIL &amp; DIRECTORIO</b>	
Contactos de apoyo: organizaciones y líneas de ayuda .....	<b>78</b>
Otros protocolos y materiales de interés .....	<b>88</b>
<b>8. COMPROMISO FINAL .....</b>	<b>96</b>



# 1

# INTRODUCCIÓN



La violencia sexual, el acoso y el abuso de poder han sido prácticas silenciadas y normalizadas en la industria audiovisual. Detrás de los focos y las cámaras, en los rodajes, en los despachos, en los festivales... demasiadas mujeres han tenido que callar, adaptarse o marchar.

Desde AAMMA, esta realidad no sólo no ha dejado de preocuparnos un solo instante, sino que la venimos denunciando y es nuestro objetivo hacer lo imposible para cambiarla. Sabemos que la única manera de erradicar la violencia sexual y el abuso de poder en nuestro sector es hablar de ello, señalarlo, entender sus dinámicas y comprometernos a no permitirlo bajo ninguna circunstancia. Y, sobre todo, actuar con firmeza. Individual y colectivamente. Ése es el compromiso de AAMMA.

Este manual nace de esa convicción. No es sólo un documento con recomendaciones: es una herramienta para la transformación. Queremos que cada productora, cada festival, cada espacio de trabajo se convierta en un entorno seguro, donde las mujeres puedan desarrollar su talento sin miedo.

Pero este cambio no puede recaer sólo en nosotras. Es imprescindible la implicación activa de todas y todos, de los hombres, de las instituciones, de las empresas... Del conjunto del sector audiovisual. No basta con no ser parte del problema: hay que ser parte de la solución. Y eso significa formarse, cuestionarse, tomar medidas y asumir responsabilidades.

En los últimos años, hemos visto cómo instituciones y organizaciones han empezado a reaccionar con la puesta en marcha de protocolos y medidas específicas. El sector audiovisual ha comenzado a dar pasos, pero aún queda un largo camino.

No basta con buenas intenciones ni con soluciones improvisadas: se necesita un cambio estructural profundo, sostenido en el tiempo y con un compromiso real por parte de todos los agentes implicados.

Porque en nuestras manos está la responsabilidad de los contenidos que consume la sociedad. No somos un sector productivo más: somos un motor de transformación social que debe ser ejemplar. Lo que creamos, lo que narramos, lo que visibilizamos o invisibilizamos, construye los imaginarios y condiciona la percepción que el mundo tiene de sí mismo.

Por eso, en AAMMA trabajamos en la formación y sensibilización, en la elaboración de códigos de buenas prácticas, en la difusión de información clave y en la creación de redes de apoyo que ofrezcan acompañamiento real a quienes lo necesiten. Y reivindicamos con claridad: no debería haber ayudas ni financiación pública para aquellas entidades que no acrediten formación actualizada y planes de prevención efectivos contra la violencia y el acoso.

Este manual es una invitación a la acción para que nuestro sector deje de mirar hacia otro lado y asuma sus responsabilidades. Queremos que cada persona que lea estas páginas —sea profesional, empresa o institución— entienda que el cambio es urgente y que su papel es clave. Sólo con una implicación decidida y colectiva lograremos construir una industria audiovisual libre de violencia y llena de talento y futuro.

***Asociación Andaluza de Mujeres de los Medios Audiovisuales***

# ¿QUÉ PRETENDEMOS?

A la luz de lo anterior, desde AAMMA decidimos asumir el compromiso de contribuir a la prevención y atención de casos de acoso sexual y de violencia de género en la industria cinematográfica española. Para ello, hemos desarrollado estrategias y acciones que puedan ser aplicadas tanto en las diferentes etapas de la producción como en la organización de festivales y eventos cinematográficos a través del proyecto ***Buenas prácticas, prevención y protocolos de actuación ante casos de acoso y violencia de género en la industria audiovisual y eventos cinematográficos.***

Durante el año 2024, este proyecto obtuvo apoyo por parte del Ministerio de Igualdad para poder dar sus primeros pasos. Esta financiación parcial nos permitió iniciar el trabajo, pero tuvimos que tomar decisiones sobre el orden de las acciones que desarrollaríamos durante su ejecución, mirando a nuestro alrededor para intentar identificar cuál era el espacio en el que nuestro trabajo podía resultar más útil y necesario.

Viendo que muchas organizaciones e instituciones públicas se encontraban trabajando en la creación de protocolos e instancias de atención a las víctimas de acoso y violencias sexuales en nuestra industria, elegimos poner el foco en la prevención y generar un documento que pudiera funcionar como Manual de Buenas Prácticas.

Sin embargo, quisimos que nuestro Manual no fuera elaborado únicamente a partir de investigación documental y asesoría de expertas. Por eso, nos planteamos trabajar utilizando metodologías de la Investigación Acción Participación, buscando involucrar a las profesionales del cine, en particular, y al conjunto del sector audiovisual, en general, ya que, más allá de todas las acciones legales y medidas preventivas, disuasivas y punitivas que, desde el punto de vista formal, puedan y deban establecerse, creemos que las transformaciones necesarias deben partir de la participación de las mujeres del audiovisual, y ser producto de un gran consenso.

Para ello, partimos de un diagnóstico de las “necesidades sentidas” por las profesionales de la industria audiovisual andaluza en relación con la prevención y actuación en casos de acoso sexual y violencia de género, y lo pusimos en relación con la información documental y estadística disponible. Todo ello, con el objetivo de desarrollar un conjunto de materiales para la prevención del acoso sexual y las violencias sexuales, tanto en las diferentes etapas de la producción como en la organización de festivales y eventos cinematográficos, cuyo uso se pueda promover y universalizar dentro de la industria cinematográfica española y con alcance nacional e internacional.

El objetivo a largo plazo de este proyecto es generar una “caja de herramientas” que sirva como base para la prevención y la sensibilización, y también como orientación para la creación de protocolos de actuación específicos para cada situación particular, además de constituir una instancia permanente para la asesoría y el acompañamiento en estas acciones de prevención y atención del acoso sexual y las violencias sexuales en el sector audiovisual.

# ¿POR QUÉ UN MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS?

Un manual de buenas prácticas es un documento orientativo que establece directrices, recomendaciones y estándares para promover comportamientos y prácticas adecuadas en un entorno laboral o profesional. Su objetivo principal es prevenir situaciones de riesgo, fomentar una cultura organizacional positiva y garantizar que todas las personas involucradas actúen de manera ética y respetuosa. Su naturaleza es amplia y general, ya que no se limita a situaciones específicas, sino que busca crear un marco de referencia para el comportamiento diario.

En cambio, un **protocolo de actuación** es un documento específico y operativo, que detalla los pasos concretos que deben seguirse ante una situación determinada. A diferencia del manual, el protocolo es reactivo: su función principal es guiar a las personas sobre cómo actuar cuando ya se ha producido un incidente. Este documento suele incluir procedimientos claros. Su enfoque es más técnico y procedimental, ya que busca garantizar una respuesta rápida, efectiva y justa ante situaciones de crisis.

## **Protocolo vs Manual: Reacción vs prevención**

El inicio de lo que se ha denominado el #MeToo de la industria audiovisual española marcó un punto de inflexión, encendiendo las alarmas y dirigiendo la atención hacia los graves problemas de acoso y violencia sexual en nuestro sector. Esta situación impulsó a las instituciones públicas y a las organizaciones profesionales a actuar con rapidez, desarrollando protocolos de actuación y mecanismos de respuesta inmediata para abordar estos casos. Un ejemplo de este esfuerzo es la creación, por parte del Ministerio de Cultura, en colaboración con la Academia de Cine, de una oficina de atención a las víctimas.

Desde AAMMA reconocemos la importancia de estos avances, pues han sido cruciales en materia de atención y respuesta. Sin embargo, creemos que también es necesario anticiparse para evitar que estos casos sigan ocurriendo. Por ello, decidimos adoptar un enfoque proactivo, abordando un estadio anterior del problema y centrándonos en la prevención.

Así nace este *Manual de Buenas Prácticas para la Prevención del Acoso y las Violencias Sexuales en la Industria Audiovisual y los Eventos Cinematográficos*, como un recurso concebido para ofrecer recomendaciones a las personas y organizaciones involucradas en la industria audiovisual y los eventos cinematográficos. A partir de un enfoque preventivo, este documento busca

establecer las bases para la creación de entornos laborales seguros, donde se respete la diversidad y se cuide la dignidad y el bienestar de las personas, subrayando la importancia de la formación y sensibilización de todo el equipo, y proporcionando herramientas prácticas para identificar y gestionar situaciones de acoso, así como para ofrecer apoyo a las víctimas.

Los protocolos son herramientas esenciales para gestionar situaciones ya ocurridas, pero un Manual como éste busca transformar la cultura laboral desde su base, ofreciendo un conjunto de directrices y recomendaciones amplias y detalladas que orientan las acciones de las organizaciones, promoviendo un entorno seguro, respetuoso e inclusivo, donde el acoso y la violencia sexual no tengan cabida. Creemos firmemente que la prevención es la base de la construcción y la clave para lograr un cambio duradero y estructural en nuestra industria.

# CÓMO HEMOS HECHO EL TRABAJO

El desarrollo interno y de contenidos de nuestro proyecto se fundamenta en la metodología de la Investigación Acción Participativa (IAP). Esta metodología otorga un papel activo a las personas directamente implicadas en el tema estudiado, reconociendo que quienes experimentan y conocen de primera mano la problemática son las mejor posicionadas para formular preguntas relevantes, diseñar el proceso, seleccionar los métodos adecuados y aportar claves significativas para el análisis.

## **METODOLOGÍA:**

### **1. Investigación Documental**

En primer lugar, realizamos una investigación documental para identificar referencias, antecedentes y experiencias previas sobre el tema. Esta revisión nos permitió aprovechar el trabajo ya realizado por organizaciones e instituciones del Estado español, así como descubrir valiosos materiales procedentes de América Latina, una región que ha desarrollado reflexiones profundas y significativas sobre la problemática del acoso y la violencia sexual hacia las mujeres en el ámbito profesional.

### **2. Encuesta Diagnóstico Cuantitativa**

Posteriormente, diseñamos una encuesta detallada para identificar las necesidades sentidas que en los últimos años han emergido en el sector. Sin embargo, esta encuesta no fue concebida como un estudio de impacto ni como un análisis macro destinado a generar teorías generales. Su propósito fue eminentemente práctico, orientado a involucrar activamente a las profesionales del sector y comprometer a diversos actores, como medios de comunicación y otros referentes de la industria audiovisual.

### **3. Entrevistas Focalizadas Abiertas**

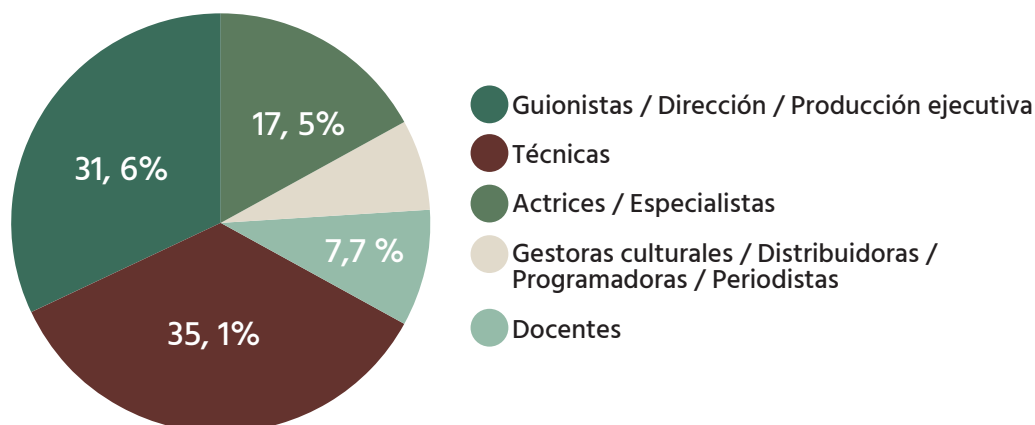
Simultáneamente, y a partir de los primeros resultados obtenidos de la encuesta, realizamos entrevistas cualitativas mediante la técnica de Entrevistas Focalizadas Abiertas. El objetivo de estas entrevistas fue profundizar en los resultados cuantitativos y contextualizar, mediante casos reales y testimonios específicos de mujeres clave del sector, las recomendaciones que incluiríamos en el manual. Las entrevistas han ofrecido una perspectiva más rica y detallada, fortaleciendo la credibilidad de las buenas prácticas que proponemos.

#### 4. Formulación de Recomendaciones (Buenas Prácticas)

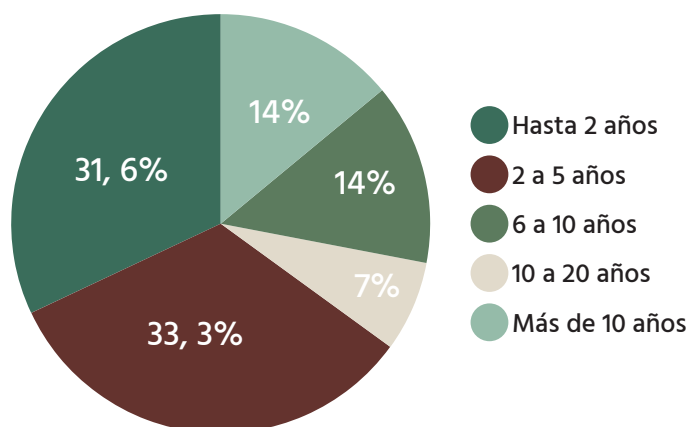
A partir de los hallazgos cuantitativos obtenidos con la encuesta y del análisis documental, hemos elaborado un conjunto de recomendaciones o buenas prácticas. En ellas, buscamos equilibrar cuidadosamente los mandatos legales vigentes con las percepciones, necesidades y sugerencias expresadas por las profesionales encuestadas.

#### PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

La encuesta ha contado con la participación de 56 profesionales de la industria audiovisual andaluza, distribuidas en los siguientes grupos profesionales:



En cuanto a la experiencia laboral dentro del sector audiovisual, la distribución es la siguiente:



## **JUSTIFICACIÓN DEL TAMAÑO Y CONCENTRACIÓN DE LA MUESTRA**

La encuesta realizada dentro de este proyecto cuenta con una muestra de 57 participantes, un número que podría considerarse reducido desde el punto de vista estadístico general, pero significativo dentro de la población total. Esta cifra está plenamente justificada en función de los objetivos, metodología, enfoque y especificidad del sector analizado.

### **a. Metodología Participativa (Investigación Acción Participativa - IAP)**

Dado que el proyecto se enmarca en la metodología de la Investigación Acción Participativa, la prioridad no fue obtener una representatividad estadística general, sino alcanzar una muestra cualificada y comprometida con la temática. En esta metodología, se valora especialmente la implicación directa de las profesionales afectadas, dando mayor importancia a la profundidad cualitativa y al compromiso real del grupo encuestado que al número total de respuestas.

### **b. Especificidad Sectorial**

El estudio se centra exclusivamente en el sector audiovisual andaluz, que es relativamente pequeño y especializado. Esto limita naturalmente el tamaño del universo participante, especialmente si se considera el objetivo específico de identificar necesidades, experiencias y percepciones de profesionales concretas. Su visión informada y experimentada resulta más valiosa para el proyecto que una alta cantidad de respuestas poco especializadas.

### **c. Enfoque Diagnóstico y Cualitativo**

La encuesta aplicada no tiene como objetivo ser una herramienta estadística generalista ni un estudio de impacto o análisis macro. Su finalidad es eminentemente práctica, con un enfoque orientado a la acción, buscando recoger percepciones profundas y matizadas sobre la problemática estudiada. Por esta razón, más allá del número absoluto de respuestas, lo más relevante ha sido la riqueza y relevancia de las mismas.

### **d. Compromiso y Profundidad de la Muestra**

Las participantes encuestadas son mayoritariamente profesionales con más de 10 años de experiencia (más del 64%), lo que les otorga un conocimiento profundo de las dinámicas internas del sector. Esto proporciona una alta calidad y representatividad cualitativa a los resultados obtenidos. Además, se observa una diversidad representativa de roles y funciones, lo que contribuye a una visión integral del problema.

### **e. Metodología Cualitativa (Entrevistas)**

La investigación se ha complementado con entrevistas cualitativas mediante la técnica de Entrevistas Focalizadas Abiertas. Las entrevistadas fueron seleccionadas por ser consideradas mujeres clave dentro de la industria audiovisual, basándonos en su experiencia profesional, reconocimiento en el sector y su implicación directa o indirecta en la lucha contra el acoso y la violencia sexual dentro del ámbito audiovisual.

Estas entrevistas permitieron obtener testimonios detallados sobre experiencias personales y profesionales, así como propuestas concretas para abordar el problema del acoso y la violencia sexual. Los testimonios fueron analizados temáticamente para identificar patrones recurrentes y puntos de convergencia que enriquecieran tanto los resultados cuantitativos como las recomendaciones finales incluidas en el manual.

### **ÁMBITO TEMPORAL Y TERRITORIAL**

La investigación se llevó a cabo en un contexto territorial claramente delimitado, centrado exclusivamente en dos ámbitos: 1) la industria audiovisual y 2) Andalucía. El estudio abarca actividades directamente relacionadas con la producción audiovisual, tales como rodajes, castings, oficinas de producción, festivales de cine, eventos profesionales y acciones formativas específicas del sector.

En cuanto al ámbito temporal, la recogida de datos cuantitativos y cualitativos se realizó en un período reciente, reflejando experiencias actuales o muy cercanas, con el objetivo de obtener una representación fiel de la situación presente y detectar necesidades urgentes en la industria audiovisual andaluza.

# MARCO LEGAL Y CONCEPTOS CLAVE

2



## MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son conductas que atentan contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, afectando tanto a su integridad física y moral como a su dignidad profesional y personal. El marco normativo que regula estas conductas se extiende desde lo internacional hasta lo estatal, e incluye normativas específicas de prevención en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

### Normativa Internacional y Europea

A nivel internacional, destacan varios instrumentos fundamentales, como el **Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que aborda la discriminación en empleo y ocupación (1958), y el **Convenio número 190 de la OIT**, que trata de la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo (2019). La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** y sus recomendaciones generales N<sup>o</sup> 19 y N<sup>o</sup> 35 también abordan la discriminación de género. Asimismo, la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)** subraya la necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres en todos los contextos, incluyendo el ámbito laboral.

En el ámbito de la **Unión Europea**, destaca la **Directiva 2002/73/CE**, que establece la igualdad de trato entre hombres y mujeres en empleo y ocupación, y que fue refundida en la **Directiva 2006/54/CE**, que aborda específicamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de discriminación. También se debe tener en cuenta la **Directiva 2004/113/CE**, que aplica el principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. A nivel del **Consejo de Europa**, el **Convenio de Estambul (2011)** establece directrices para la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia laboral.

## **Normativa Estatal en España**

En el ámbito estatal, las leyes que implementan estas directivas internacionales y europeas incluyen la **Ley 51/2003**, que promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad, y la **Ley 62/2003**, que introdujo cambios en el **Estatuto de los Trabajadores**, estableciendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causas de despido disciplinario. A ello se añaden otras normativas clave como la **Ley 31/1995**, de prevención de riesgos laborales, la **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS). Esta última recoge, en su artículo 12, la obligación de las empresas de adoptar medidas preventivas frente al acoso y de implementar protocolos para abordar casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El **Código Penal** también es relevante, ya que sanciona los delitos contra la integridad moral (art. 173) y los delitos sexuales, incluyendo el **acoso sexual** (art. 184). Además, la legislación en materia laboral establece derechos y deberes para las personas trabajadoras y empleadores, detallando la obligación de la empresa de garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso, en línea con el **Real Decreto 901/2020**, que obliga a todas las empresas a implementar procedimientos para prevenir y atender el acoso sexual y por razón de sexo.

## **Normativa Autonómica Andaluza sobre Violencia de Género y Prevención**

En el ámbito autonómico, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha adoptado una legislación específica en relación con la violencia de género y la prevención del acoso en el entorno laboral. La **Ley 13/2007, de 26 de noviembre**, para la prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, establece medidas para la protección de las víctimas, integrando la violencia de género en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral. Esta ley recoge el compromiso de erradicar la violencia de género y establece políticas públicas que incluyen la sensibilización y formación sobre la violencia de género en el entorno de trabajo.

Asimismo, la normativa autonómica también promueve la implementación de planes de igualdad en las empresas, en los que se deben incluir protocolos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La **Ley 8/2017, de 28 de diciembre**, de igualdad de género en Andalucía, refuerza la necesidad de las empresas de crear mecanismos efectivos para la prevención y actuación ante situaciones de acoso, integrando la perspectiva de género en los planes y protocolos de actuación en el ámbito laboral.

## **Refuerzo en la Normativa del Acoso en el Ámbito Laboral**

En cuanto a la prevención del acoso en el trabajo, la normativa española y autonómica se ve complementada por las disposiciones recogidas en los **Convenios Colectivos** y **Planes de Igualdad** de cada empresa, los cuales deben incluir procedimientos específicos para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso. En este sentido, el **Real Decreto 901/2020** y la **Ley Orgánica 3/2007** de igualdad efectiva entre hombres y mujeres exigen que las empresas desarrollen protocolos negociados con la representación de las personas trabajadoras para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. El **Criterio Técnico 69/2009** de la Inspección de Trabajo y la **Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2008** refuerzan la obligación de las empresas de cumplir con estas normativas, reconociendo el acoso como una conducta sancionable.

*La lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral requiere un enfoque integral que abarque desde la legislación internacional hasta la normativa estatal y autonómica. En el caso de Andalucía, la legislación autonómica complementa las normativas generales con medidas específicas para prevenir la violencia de género y el acoso en el entorno laboral, protegiendo los derechos de las personas trabajadoras y garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso. La implementación de protocolos, la formación en igualdad y la adopción de medidas preventivas son claves para erradicar el acoso y garantizar la igualdad de trato en el ámbito laboral.*

# **GLOSARIO AMPLIADO**

## **SOBRE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL, CONSENTIMIENTO, PREVENCIÓN Y TÉRMINOS RELACIONADOS CON NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA**

**1. Violencia de Género:** Conjunto de comportamientos y actos violentos dirigidos contra una persona debido a su sexo o género. Incluye violencia física, psicológica, sexual, económica, entre otras, y afecta principalmente a mujeres y niñas. En España, se encuentra regulada por leyes específicas como la **Ley Orgánica 1/2004** de medidas de protección integral contra la violencia de género.

**2. Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual que crea un ambiente intimidatorio, hostil o humillante en el ámbito laboral o social. Se manifiesta mediante comentarios, gestos, toques, o propuestas de carácter sexual. En el ámbito jurídico español, se regula principalmente a través del **Código Penal** (art. 184), y en la normativa laboral en el **Estatuto de los Trabajadores** y la **Ley Orgánica 3/2007** de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**3. Acoso por Razón de Sexo:** Actos discriminatorios basados en el sexo de una persona, que pueden incluir trato desigual, humillaciones o comentarios sexistas. Se regula dentro de la **Ley Orgánica 3/2007**, que prohíbe expresamente la discriminación por sexo en el ámbito laboral.

**4. Consentimiento:** Aceptación explícita, libre y consciente por parte de una persona para participar en una actividad. En el contexto sexual, el consentimiento debe ser claro y no puede ser obtenido bajo coacción, manipulación o presión. Es un elemento clave en la **Ley Orgánica 10/2022** de garantía integral de la libertad sexual, que redefine el consentimiento en la legislación española.

**5. Protocolo de Prevención del Acoso:** Conjunto de medidas y procedimientos que las empresas deben implementar para prevenir, identificar y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo. Estos protocolos incluyen la sensibilización y formación de las personas empleadas y las medidas de actuación ante una denuncia. La **Ley Orgánica 3/2007** y el **Real Decreto 901/2020** exigen que las empresas adopten estos protocolos para evitar el acoso en el ámbito laboral.

**6. Plan de Igualdad:** Documento que establece las acciones y medidas necesarias para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluyendo la promoción de condiciones laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo. La **Ley Orgánica 3/2007** establece la obligación de las empresas de elaborar y aplicar planes de igualdad cuando tengan 50 o más personas trabajadoras.

**7. Victimización Secundaria:** Es el daño adicional que sufre una víctima de violencia o acoso durante el proceso judicial o institucional, debido al trato recibido por las autoridades, instituciones o la sociedad. En el caso de las víctimas de acoso sexual o violencia de género, la **Ley Orgánica 1/2004** busca mitigar este fenómeno a través de una atención especializada y respetuosa.

**8. Violencia Sexual:** Cualquier acto de naturaleza sexual realizado sin el consentimiento de la persona afectada, lo que incluye abuso sexual, violación, acoso sexual y otros tipos de agresión sexual. En España, la **Ley Orgánica 10/2022** establece medidas de protección para las víctimas de violencia sexual y acoso, promoviendo la educación y la sensibilización social.

**9. Discriminación por Género:** Trato desigual hacia una persona debido a su sexo, que afecta al acceso a oportunidades laborales, educativas o de otra índole. En el ámbito laboral, la **Ley Orgánica 3/2007** prohíbe la discriminación de género, estableciendo medidas de igualdad en el empleo y la ocupación.

**10. Empoderamiento de las Víctimas:** Proceso mediante el cual las personas afectadas por violencia o acoso recuperan el control sobre sus vidas, adquiriendo la capacidad de tomar decisiones y buscar la justicia. El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** y la **Ley Orgánica 10/2022** buscan proporcionar a las víctimas los recursos necesarios para empoderarse.

**11. Normativa de Igualdad:** Conjunto de leyes y regulaciones destinadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación y el acoso. La **Ley Orgánica 3/2007**, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es la principal normativa española en este ámbito, junto con las leyes autonómicas.

**12. Código Penal en Materia de Acoso Sexual:** El **Código Penal español**, en su **artículo 184**, tipifica el acoso sexual como un delito y establece las penas correspondientes. La ley también regula otros delitos relacionados con la violencia sexual, como la agresión sexual (art. 178) y la explotación sexual.

**13. Ley del “Sólo sí es sí”:** Es el nombre común por el que se conoce la **Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LOGILS) - Ley Orgánica 10/2022**, que redefine el marco normativo sobre la libertad sexual, garantizando la protección integral de las personas frente a la violencia sexual. Establece medidas de prevención, sensibilización, protección y sanción frente a delitos sexuales, incluidas nuevas definiciones sobre el consentimiento.

**14. Discriminación Sexual:** Actos o prácticas que tratan a las personas de manera desigual o injusta debido a su sexo o género. Se manifiesta en situaciones de exclusión, maltrato o falta de oportunidades. La **Ley Orgánica 3/2007** de igualdad efectiva entre hombres y mujeres prohíbe expresamente la discriminación sexual en todos los ámbitos de la vida.

**15. Condiciones Laborales Libres de Acoso:** Principio que establece que todas las personas trabajadoras deben estar protegidas en su derecho a un ambiente laboral respetuoso y seguro, libre de acoso sexual y por razón de sexo. El **Estatuto de los Trabajadores**, junto con la **Ley Orgánica 3/2007**, exige que las empresas implementen medidas preventivas contra el acoso.

**16. Sanciones Laborales por Acoso:** Medidas disciplinarias que se imponen a una persona trabajadora o a un empleador por incurrir en conductas de acoso sexual o por razón de sexo. Estas sanciones pueden incluir amonestaciones, suspensiones o el despido disciplinario. En el ámbito laboral, el **Estatuto de los Trabajadores** y la **Ley 31/1995** de prevención de riesgos laborales regulan las sanciones relacionadas con el acoso.

**17. Jurisdicción Social:** Rama del sistema judicial español que se encarga de resolver los conflictos laborales, incluidos los casos de acoso sexual y por razón de sexo. La **Ley 36/2011**, reguladora de la jurisdicción social, establece los procedimientos para la resolución de estos conflictos, así como las medidas cautelares e indemnizaciones correspondientes.

**18. Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** Organismo que supervisa el cumplimiento de la normativa laboral, incluida la implementación de medidas para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. El **Real Decreto 901/2020** establece la obligación de las empresas de adoptar protocolos específicos y garantizar condiciones laborales libres de acoso.

**19. Cultura de Respeto y Tolerancia Cero:** Enfoque que promueve un ambiente social y de trabajo donde no se tolera ningún tipo de acoso, violencia o discriminación. Se busca fomentar la igualdad, el respeto mutuo y la sensibilización contra la violencia de género y el acoso sexual en todos los ámbitos.

## Normativa Estatal (España)

**20. Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:** Ley española que establece medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades en todos los aspectos de la vida, y prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Esta ley también exige la elaboración de planes de igualdad en empresas con más de 50 personas empleadas y la creación de protocolos de actuación ante el acoso.

**21. Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:** Esta ley regula las medidas de protección, prevención, asistencia y reparación para las mujeres víctimas de violencia de género, y establece mecanismos judiciales y policiales para erradicar esta violencia.

**22. Ley 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual:** Ley que modifica el enfoque legal sobre el consentimiento y las violencias sexuales en España, promoviendo una política de “sólo sí es sí”. Define el consentimiento explícito y establece medidas de protección y asistencia para las víctimas de delitos sexuales.

**23. Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015):** El **Estatuto de los Trabajadores** regula la relación laboral y protege a los trabajadores frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. Modificado en varias ocasiones, establece el despido como sanción ante el acoso sexual.

**24. Real Decreto 901/2020 sobre Igualdad Laboral:** Establece que todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben implementar medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo la creación de protocolos de actuación y formación del personal.

**25. Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social:** Regula los procedimientos judiciales para resolver conflictos laborales, incluidos aquellos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo. Garantiza el acceso a la justicia para las víctimas y establece las sanciones correspondientes para los agresores.

## Normativa Autonómica

**26. Ley 13/2007 de Andalucía sobre Violencia de Género:** Regula las medidas de prevención, atención y protección para las víctimas de violencia de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía, promoviendo la sensibilización, la cooperación institucional y la educación en igualdad de género en todos los ámbitos sociales y laborales.

**27. Ley 8/2017 de Igualdad de Género en Andalucía:** Establece las políticas autonómicas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los sectores, incluyendo medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito educativo, laboral y social.

## Normativa Internacional

**28. Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958):** Este tratado internacional establece que no debe existir discriminación en el empleo por razones de sexo, raza, color, religión u origen social. El convenio es crucial en la lucha contra la discriminación de género y establece la obligación de los estados de adoptar medidas para prevenirla.

**29. Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (2019):** Este tratado internacional es fundamental para la erradicación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluidas las conductas de acoso sexual y por razón de sexo. Exige a los estados miembros que implementen políticas, legislaciones y programas para prevenir y erradicar el acoso y la violencia laboral.

**30. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):** Adoptada por la ONU en 1979, la CEDAW es el principal instrumento internacional para garantizar la igualdad de derechos de las mujeres y eliminar todas las formas de discriminación por razón de sexo. Los países signatarios deben adoptar medidas para garantizar la igualdad y eliminar la discriminación de género en todas las áreas de la vida.

**31. Convención de Estambul (2011):** El Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica es un acuerdo internacional que establece un marco legal para prevenir y combatir la violencia de género. Incluye medidas sobre la protección y el apoyo a las víctimas, la prevención y la sanción de los agresores, así como el establecimiento de políticas públicas en los países firmantes.

**32. Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo:** Acuerdo adoptado en el ámbito de la Unión Europea que establece directrices para la prevención y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo. El acuerdo fomenta la creación de políticas nacionales y la implementación de medidas en las empresas para crear ambientes laborales libres de violencia y acoso.

**33. Directiva 2002/73/CE de la UE sobre Igualdad de Trato:** Refuerza la legislación de la UE para asegurar que no exista discriminación en el empleo y la ocupación debido al sexo, y exige medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

**34. Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo sobre los Derechos de las Víctimas:** Establece medidas para la protección de las víctimas de delitos, incluidas las víctimas de violencia de género y acoso sexual. La directiva proporciona directrices sobre el trato y la asistencia que deben recibir las víctimas, asegurando su acceso a apoyo psicológico, información adecuada y medidas de protección, y promoviendo un sistema judicial que responda con sensibilidad y eficiencia a sus necesidades.

# UNA NECESIDAD SENTIDA



Tanto las hipótesis iniciales como las conclusiones obtenidas en este Manual provienen de una investigación con perspectiva de género cuyo objetivo es estudiar y documentar la realidad de la industria audiovisual andaluza, teniendo en cuenta cómo el género impacta en las oportunidades de desarrollo personal, social y laboral de las personas profesionales del sector.

La recolección de datos y testimonios no pretende ser un estudio sobre el impacto de las violencias sexuales que afectan mayoritariamente a las mujeres en este ámbito ni establecer fundamentos teóricos, sino evidenciar los malestares e incomodidades que experimentan durante los rodajes en relación al acoso y las agresiones sexuales, de cara a la elaboración de un manual de buenas prácticas que responda a las necesidades de las profesionales del sector. Además, busca proponer cómo deben actuar todos los actores que conforman la industria audiovisual.

Nos planteamos como prioridad validar los testimonios y vivencias de las mujeres profesionales del audiovisual andaluz, con el objetivo de que las agresiones sexuales dejen de ser consideradas meras anécdotas y pasen a ser tratadas como delitos inadmisibles contra los derechos humanos de las mujeres.

Desde el inicio del proyecto, formulamos las siguientes hipótesis:

- 1.** El acoso y la violencia sexual están altamente normalizados en la industria audiovisual andaluza.
- 2.** Existe una clara dificultad estructural y cultural para denunciar situaciones de acoso y violencia sexual.
- 3.** La industria carece de protocolos efectivos y conocidos por las personas profesionales del sector para prevenir y gestionar estos incidentes.
- 4.** Las situaciones de acoso afectan significativamente más a las mujeres, especialmente a aquellas en posiciones vulnerables o subordinadas.
- 5.** Es urgente crear espacios seguros, protocolos claros y una cultura organizacional que proteja a las profesionales del sector.

Estas hipótesis se basaron en observaciones preliminares, testimonios informales y experiencias compartidas por las profesionales del sector audiovisual andaluz, y sirvieron de guía para diseñar la encuesta cuantitativa y las entrevistas cualitativas, con el objetivo de verificar empíricamente la situación del acoso y la violencia sexual en la industria.

## **RESULTADOS SIGNIFICATIVOS DE LA ENCUESTA QUE CONFIRMAN LAS HIPÓTESIS Y ORIENTAN EL MANUAL (Y EL PROYECTO)**

Los resultados obtenidos en la encuesta cuantitativa, complementados con las entrevistas cualitativas realizadas a mujeres clave del sector audiovisual andaluz, permiten identificar varios hallazgos que corroboran nuestras hipótesis iniciales y orientan claramente el desarrollo del Manual de buenas prácticas:

### **1. Alta prevalencia del acoso y la violencia sexual**

Una mayoría significativa de participantes afirmó haber presenciado o vivido situaciones de acoso o violencia sexual relacionadas con su actividad laboral en la industria audiovisual. Este resultado confirma la hipótesis inicial sobre la alta incidencia del problema, especialmente en contextos como rodajes, castings y festivales de cine.

- El 82% de las respuestas en la encuesta confirma haber vivido o presenciado situaciones de violencia sexual o acoso en actividades laborales relacionadas con el audiovisual andaluz.
- El 100% de las mujeres mayores de 50 años indicaron haber sufrido o presenciado acoso o violencia sexual en actividades relacionadas con la industria audiovisual. En el caso de las mujeres menores de 50 años, la prevalencia fue aproximadamente del 50%.

## **2. Normalización y ausencia de denuncias**

Existen barreras estructurales y culturales que inhiben la denuncia de situaciones de violencia sexual y acoso, corroborando la hipótesis de que muchas víctimas no denuncian estos comportamientos inapropiados.

- El 85,70% de las respuestas señala que en los casos vividos o presenciados no hubo denuncias formales.
- La mayoría mencionó la ausencia de canales seguros o eficaces para denunciar y la percepción generalizada de que no existen consecuencias claras para los agresores.

## **3. Falta de protocolos efectivos**

La encuesta muestra una carencia significativa de protocolos claros y efectivos para prevenir, gestionar y sancionar el acoso sexual en la industria audiovisual andaluza.

- El 68,4% de las participantes indicó que en su entorno laboral no existen o no saben si existen protocolos específicos contra el acoso y la violencia sexual.
- De las profesionales que afirmaron que las empresas en las que trabajan cuentan con protocolos, la mayoría manifestó desconocer los procedimientos concretos o considerarlos poco efectivos.

## **4. Ambientes percibidos como de alto riesgo**

Los entornos específicos como castings y eventos sociales profesionales se perciben como espacios con alto riesgo de sufrir violencia sexual o acoso.

- Los entornos con mayor percepción de inseguridad, según la encuesta, son castings y eventos (festivales, fiestas de rodaje), percibidos mayoritariamente con un riesgo alto o muy alto.

## **5. Consenso en la necesidad urgente de medidas preventivas y correctivas**

Existe un amplio consenso sobre la necesidad de implementar medidas concretas, como protocolos efectivos, políticas de tolerancia cero, formación continua y sistemas de fiscalización.

- Las medidas más valoradas por las participantes fueron (en orden de importancia):
- Políticas internas de tolerancia cero ante casos de acoso y violencia sexual.
- Implementación de protocolos claros y efectivos.
- Mayor y mejor difusión de los protocolos.

- Inspección y fiscalización de la forma en la que se implementan los protocolos y se imparten las formaciones obligatorias.
- Formación obligatoria y continua para todas las personas trabajadoras del sector.

## **HALLAZGOS RELEVANTES COMPLEMENTADOS POR ENTREVISTAS**

Los testimonios de mujeres clave del sector audiovisual andaluz profundizan en los hallazgos obtenidos en la encuesta, proporcionando reflexiones y experiencias que ilustran de manera clara y contundente la magnitud del problema:

### **1. Normalización cultural del acoso y agresión sexual**

Los datos muestran que un 76,79% de las encuestadas ha vivido o presenciado situaciones de acoso y los testimonios reflejan cómo la normalización de estos comportamientos se interioriza.

### **2. Dificultades para denunciar situaciones de acoso**

El 85,37% afirma que no hubo denuncias formales y los testimonios destacan el miedo, la vergüenza y la falta de confianza en el sistema de denuncias.

### **3. Carencia y desconocimiento de protocolos eficaces**

El 42,86% de las participantes afirma que no existen protocolos claros frente al acoso. Las entrevistas revelan una clara desprotección estructural.

### **4. Desigualdad estructural y discriminación salarial de género**

Las entrevistas reflejan una clara discriminación salarial y desigualdad estructural, que aumenta la vulnerabilidad ante el acoso.

### **5. Necesidad urgente de crear espacios seguros**

Las entrevistas resaltan la necesidad de crear espacios laborales seguros y preparados para afrontar estas situaciones.

## **CONCLUSIONES**

Los testimonios aportan una valiosa perspectiva cualitativa sobre los hallazgos cuantitativos, mostrando claramente las razones detrás de las cifras: la normalización, la falta de denuncias, la carencia de protocolos efectivos, la vulnerabilidad derivada de desigualdades estructurales y la necesidad urgente de espacios laborales seguros.

Las encuestas y entrevistas de este informe han evidenciado la urgente necesidad de un cambio estructural en la industria audiovisual para erradicar el

acoso y la violencia sexual. Las cifras y testimonios recopilados reflejan una alta prevalencia de estos problemas, así como una escasez significativa de medidas efectivas para prevenirlos, abordarlos y sancionarlos.

La falta de protocolos adecuados, la desconfianza en los sistemas de denuncia y la normalización de comportamientos inapropiados son sólo algunos de los desafíos que enfrentamos.

Las soluciones deben ser integrales y deben involucrar tanto a las víctimas como a los agresores, así como a toda la estructura de la industria. Es crucial que el conjunto del sector se comprometa a crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

## **IMPLICACIONES PARA EL MANUAL: CÓMO ESTOS RESULTADOS ORIENTAN LAS RECOMENDACIONES O BUENAS PRÁCTICAS**

A partir de los resultados obtenidos, se derivan importantes implicaciones para el desarrollo del Manual de Buenas Prácticas, con el fin de transformar la industria audiovisual en un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario. Las recomendaciones incluyen la implementación de protocolos claros, canales seguros de denuncia, formación continua y apoyo integral a las víctimas, entre otras. Destacan específicamente las siguientes:

- **Protocolos de denuncia claros y eficientes:** Desarrollar protocolos de denuncia accesibles y confidenciales en todos los niveles.
- **Canales de denuncia anónimos y seguros:** Crear canales gestionados de manera independiente para proteger la privacidad de las víctimas.
- **Sensibilización y formación obligatoria:** Implementar programas de formación continua sobre prevención de acoso y violencia sexual.
- **Protección de víctimas y denunciantes:** Ofrecer apoyo integral, incluyendo asistencia legal y psicológica y protección contra represalias.
- **Supervisión externa de protocolos:** Designar una entidad independiente para supervisar la implementación y eficacia de los protocolos.
- **Política de tolerancia cero:** Adoptar una política firme contra el acoso sexual respaldada por sanciones claras.
- **Revisión de la cultura organizacional:** Realizar auditorías para cambiar las normas y prácticas que perpetúan actitudes permisivas hacia el acoso.
- **Medidas contra la desigualdad estructural,** incluyendo políticas de equidad salarial y laboral.



家

# CINCO Y ACCIÓN: 4 BUENAS PRÁCTICAS

## ENTORNOS SEGUROS EN LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL

### La importancia del compromiso empresarial en la creación de entornos laborales seguros en la industria audiovisual

La industria audiovisual, al igual que cualquier otro sector, tiene la responsabilidad ineludible de garantizar que sus espacios de trabajo sean seguros, respetuosos y libres de acoso y violencia sexual. El compromiso empresarial es un componente esencial en la creación de una cultura organizacional que priorice la seguridad y el bienestar de todas las personas involucradas, independientemente de su rol o jerarquía dentro de la estructura de la empresa. Este compromiso no solo tiene una dimensión legal, ya que muchas legislaciones, como la española, exigen la implementación de medidas para prevenir y abordar el acoso y la violencia laboral. Sin embargo, es fundamental que este compromiso se entienda también como una cuestión ética y de responsabilidad social.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso y la violencia laboral tienen un impacto negativo significativo en la productividad, la moral del equipo y la reputación de la empresa. En la industria audiovisual, donde los equipos de trabajo suelen operar bajo condiciones de alta presión, como los rodajes en

localizaciones remotas o en horarios extendidos, el riesgo de que se produzcan situaciones de acoso o violencia sexual es elevado.

Los resultados de nuestra encuesta revelan una preocupante percepción de inseguridad en varios entornos y situaciones dentro de la industria audiovisual. Las dinámicas de poder asimétricas y el aislamiento son factores clave en la generación de estos ambientes sentidos como peligrosos. En particular, los viajes de rodaje, las fiestas de rodaje, los premios y festivales de cine son identificados como los entornos más inseguros, con puntuaciones entre 4 y 5 en una escala donde 5 representa “entorno muy inseguro, de alto riesgo”. Estos espacios suelen estar marcados por la informalidad, la falta de supervisión y la normalización de comportamientos inapropiados que contribuyen a la perpetuación de conductas abusivas.

Por otro lado, aunque lugares como las oficinas de producción y los sets de rodaje son percibidos como relativamente más seguros, las puntuaciones aún reflejan un riesgo moderado (entre 2 y 3). Esto indica que, si bien algunos espacios han logrado avances gracias a la implementación de protocolos y normas de conducta claras, la industria en su conjunto sigue siendo un terreno potencialmente hostil para muchas profesionales.

Estos resultados no solo reflejan una realidad alarmante, sino que subrayan la urgencia de crear entornos laborales seguros que prioricen la protección y el bienestar de todas las personas involucradas. Las empresas deben adoptar un enfoque proactivo para prevenir el acoso y la violencia sexual, fomentar una cultura de respeto y promover un ambiente seguro para todas las personas empleadas y colaboradoras.

El compromiso empresarial debe reflejarse en la adopción de políticas claras, la formación continua del personal, la creación de canales de denuncia accesibles y confidenciales, y la aplicación de medidas disciplinarias para aquellos que infringen las normas. Además, las empresas deben liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia sexual.

### **¿Qué son los “ENTORNOS SEGUROS” desde el punto de vista del acoso y la violencia sexual?**

Un entorno seguro es aquel en el que todas las personas, independientemente de su género, rol o posición jerárquica, pueden trabajar sin temor a ser víctimas de acoso, violencia sexual o cualquier otra forma de abuso. En términos generales, un entorno seguro implica la implementación de una serie de medidas y condiciones que garanticen el respeto, la prevención, la protección y las consecuencias adecuadas ante situaciones de acoso.

Las condiciones mínimas para crear un entorno seguro incluyen:

- **Respeto y dignidad:** Todas las personas deben ser tratadas con el mismo nivel de respeto, sin importar su género o jerarquía en la organización.
- **Prevención:** Las empresas deben implementar medidas preventivas claras para evitar el acoso y la violencia sexual, y asegurar que las personas empleadas conozcan las políticas y la postura de la empresa frente a estos temas.
- **Protección a las víctimas:** Deben existir mecanismos de denuncia accesibles, confidenciales y seguros para las víctimas de acoso. Es crucial que las personas afectadas confíen en que recibirán apoyo adecuado y que sus denuncias serán tratadas de manera profesional, sin temor a revictimización.
- **Consecuencias:** Las empresas deben aplicar medidas disciplinarias contra los agresores y garantizar que no haya represalias para quienes denuncian.

Sin embargo, es importante señalar que la creación de un entorno seguro no depende únicamente de la implementación de medidas formales. La percepción de seguridad por parte de las personas empleadas también está influenciada por la cultura organizacional, la actitud de las personas en roles de liderazgo y la consistencia en la aplicación de las políticas. Así, la percepción de seguridad se construye no sólo a través de protocolos, sino mediante el compromiso genuino de toda la organización para fomentar un ambiente de respeto mutuo y de rechazo hacia el acoso.

Un entorno seguro no sólo protege a las víctimas, sino que también promueve la confianza y la colaboración entre quienes forman parte del equipo, lo que contribuye significativamente al rendimiento y al bienestar colectivo.

## **Promoción de una cultura de respeto y equidad**

La creación de entornos seguros dentro de la industria audiovisual no es una tarea aislada ni opcional. Para que sea efectiva, debe contar con el consenso y la participación activa de quienes son parte de la organización. Este proceso requiere la integración de diversas prácticas y enfoques:

- **Liderazgo inclusivo:** Las personas que ocupan roles de liderazgo deben ser las primeras en promover activamente una cultura de respeto, equidad y tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso. Deben rechazarse explícitamente los comportamientos inadecuados y promoverse relaciones laborales basadas en la dignidad y el respeto.
- **Participación de todos los niveles:** Para que la creación de entornos seguros sea efectiva, es fundamental involucrar a todas las áreas de la organización, desde los equipos técnicos hasta quienes forman parte

del equipo ejecutivo. Solo así se puede garantizar que las políticas sean verdaderamente implementadas y que el compromiso de la organización sea tangible en todos los niveles.

## PROTOCOS DE ACTUACIÓN

### ¿Qué es un protocolo de actuación?

Un protocolo de actuación es un documento que establece los pasos a seguir ante situaciones específicas, evitando que cada vez que surja el mismo problema se deban tomar decisiones desde cero. Su propósito es garantizar que todas las personas involucradas actúen siguiendo el procedimiento adecuado para resolver los conflictos de la manera más eficaz y segura. Los protocolos de actuación suelen estar plasmados en manuales o guías, especialmente en el ámbito empresarial, y no sólo desde una perspectiva legal o como una obligación normativa. Deben ser herramientas útiles que faciliten la gestión de situaciones complejas.

En el contexto del cine y el sector audiovisual, donde las dinámicas de poder son frecuentemente opacas y las relaciones laborales muchas veces informales, un protocolo de actuación se convierte en una guía imprescindible para garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia sexual. No sólo establece mecanismos de denuncia y protección para las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, sino que también promueve una cultura de prevención, sensibilización y educación en equidad de género.

### ¿Cuáles son los elementos mínimos que debe contener un protocolo de actuación ante casos de acoso y violencia sexual?

Los protocolos de actuación deben contener, al menos, los siguientes elementos para garantizar su efectividad en la prevención, detección y erradicación de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el entorno laboral:

- **Declaración de principios:** Compromiso explícito de la organización con la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un entorno laboral seguro y libre de violencia.
- **Definición y clasificación de conductas:** Explicación clara de qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo, con ejemplos específicos de conductas constitutivas de cada tipo, incluidas agresiones, chantaje sexual y acoso ambiental.
- **Ámbito de aplicación:** Especificación de a quiénes se aplica el protocolo (todo el equipo, personas en prácticas, voluntarias, personal externo con relación laboral, etc.) y en qué contextos (lugar de trabajo, viajes, eventos,

comunicaciones digitales, etc.).

- **Procedimiento de actuación:**

**Canales de denuncia y reclamación:** Mecanismos accesibles, confidenciales y seguros para que víctimas o testigos puedan reportar los casos.

**Fases del procedimiento:** Pasos a seguir desde la recepción de la denuncia hasta su resolución, incluidas la investigación interna, la protección de la víctima y la adopción de medidas.

**Medidas cautelares:** Acciones inmediatas para evitar represalias o revictimización, como la separación del agresor o la reasignación de funciones.

**Régimen disciplinario:** Determinación de las sanciones aplicables conforme a la normativa vigente y el convenio colectivo correspondiente.

**Medidas de sensibilización y prevención:** Acciones formativas periódicas dirigidas a toda la plantilla para informar sobre conductas constitutivas de acoso, mecanismos de denuncia y la importancia de mantener un entorno libre de violencia.

**Seguimiento, evaluación y revisión:** Procedimientos para garantizar la actualización y efectividad del protocolo mediante revisiones periódicas y evaluación de su impacto.

**Publicidad y difusión:** Estrategias para asegurar que toda la organización conozca el protocolo, como su publicación en la intranet, tableros de anuncios o sesiones informativas.

**Intervención en casos de indicios de delito:** Información sobre la obligación de la empresa de trasladar los casos al Ministerio Fiscal cuando se identifiquen indicios de conductas delictivas.

## ¿Cómo elaborar el protocolo de actuación de tu producción o evento?

Existen dos enfoques principales para gestionar la elaboración del protocolo: hacerlo de manera interna o externalizarlo mediante la contratación de servicios especializados. Ambas opciones tienen sus ventajas, pero en todos los casos es crucial que la responsabilidad del proceso recaiga en una persona dentro de la organización que impulse la iniciativa. Normalmente, esta figura es la coordinadora o el coordinador, ya que, por su visión integral del proyecto y su capacidad para interactuar con todas las áreas involucradas, está mejor posicionada para elaborar una propuesta inicial e integrar las contribuciones y modificaciones que surjan durante el proceso.

Aunque la externalización puede parecer más eficiente al permitir que una empresa especializada gestione el proceso, es importante tener en cuenta algunos riesgos. Entre ellos, destaca el hecho de que este enfoque puede desviar al

equipo de la problemática, lo que reduce su compromiso con el proceso. Además, muchas empresas consultoras especializadas en la creación de protocolos no siempre tienen experiencia con las particularidades del sector audiovisual, lo que puede dar como resultados protocolos que, aunque correctos en teoría, no sean operativamente útiles para las realidades del sector cinematográfico y los eventos relacionados.

## **Algunas recomendaciones para implementar exitosamente un protocolo de actuación**

Contar con un protocolo es fundamental, pero su eficacia depende de una implementación adecuada. Para garantizar su éxito, se deben seguir estas claves:

- **Compromiso institucional y liderazgo**

La implementación del protocolo debe contar con el respaldo de quienes lideran la organización y con el consenso y participación activa de todo el equipo.

Es necesario:

Asumir una política de tolerancia cero ante el acoso y la violencia sexual.

Designar personas responsables para aplicar el protocolo, con formación en igualdad y prevención de la violencia.

Asignar recursos adecuados para su correcta ejecución (formación, asistencia, canales de denuncia, etc.).

- **Difusión clara y accesible**

El protocolo debe estar disponible en todos los espacios de la organización (intranet, tableros de anuncios, manuales de bienvenida, credenciales en eventos, etc.).

Es imprescindible informar a todas las personas implicadas a través de reuniones, jornadas de sensibilización y materiales explicativos.

Se recomienda que cada miembro del equipo firme un compromiso de adhesión al protocolo.

- **Canal de denuncias seguro y confidencial**

Establecer mecanismos de denuncia accesibles, seguros y confidenciales para que las personas puedan denunciar sin temor a represalias.

Definir claramente quién recibirá y gestionará las denuncias, asegurando su imparcialidad y formación adecuada.

Ofrecer opciones de denuncia anónima si es posible y garantizar un seguimiento adecuado de los casos.

- **Procedimiento de actuación rápido y eficaz**

Una vez activado el protocolo, la respuesta debe ser inmediata y efectiva. Implementar medidas cautelares para proteger a la víctima (separación del agresor, reubicación, acompañamiento psicológico, etc.). Iniciar una investigación interna garantizando imparcialidad y confidencialidad. Adoptar sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de los hechos. Derivar el caso a las autoridades competentes si existen indicios de delito.

- **Prevención y formación continua**

Acompañar la implementación del protocolo con acciones continuas para prevenir y erradicar la violencia sexual, como formación periódica sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Realizar campañas de sensibilización sobre igualdad y prevención de la violencia.

Incorporar el protocolo en la cultura organizacional, promoviendo valores de respeto y equidad.

- **Seguimiento y mejora continua**

Un protocolo debe ser dinámico, por lo que es importante revisarlo periódicamente para detectar posibles fallos y áreas de mejora.

Recoger sugerencias de quienes forman parte del equipo para fortalecer su efectividad.

Actualizar el protocolo conforme a nuevas normativas o mejores prácticas.

## **La especificidad es la clave**

Imagina que vas a conducir por primera vez un coche eléctrico de alquiler. Aunque ya has conducido otros vehículos, no consigues arrancarlo siguiendo los pasos que normalmente funcionarían. Decides consultar el manual de instrucciones, pero te das cuenta de que el manual corresponde a un modelo diferente, con configuraciones y controles que no coinciden con el coche que tienes frente a ti.

Esta situación refleja lo que puede ocurrir cuando un protocolo de actuación ante acoso y violencia sexual no se adapta a las particularidades del sector en el que se aplicará. En el caso del sector audiovisual y los festivales y eventos cinematográficos, es esencial tener en cuenta las características particulares del trabajo, como la temporalidad, la movilidad constante y las jerarquías marcadas. Un protocolo genérico, diseñado para otros sectores, puede ser insuficiente o incluso contraproducente, ya que no tomaría en cuenta las realidades específicas del entorno laboral audiovisual.

Un protocolo adaptado permite establecer mecanismos más ágiles y eficaces, ajustados a la naturaleza dinámica y cambiante del sector, y promueve la confianza

de los miembros del equipo, al demostrar que la organización entiende sus necesidades y está preparada para actuar de manera eficaz. Además, un protocolo específico no solo garantiza una respuesta adecuada ante situaciones de acoso, sino que también ayuda a prevenirlas, fomentando una cultura de respeto y seguridad en un entorno laboral tan único como el nuestro.

## **PROTECCIÓN, CONFIDENCIALIDAD Y ACOMPAÑAMIENTO**

La industria audiovisual está marcada por dinámicas complejas, donde las relaciones de poder presentan una clara asimetría, las condiciones laborales generan estrés y agotamiento sostenido y el “boca a boca” sigue siendo un mecanismo primordial de reclutamiento. Además, muchas áreas de trabajo de este sector permanecen profundamente masculinizadas, lo que contribuye a la perpetuación de desigualdades.

En España, los estudios generales sobre acoso y violencia sexual en el ámbito laboral indican que menos del 20% de las víctimas formalizan alguna denuncia, ya sea judicial o extrajudicial. Esta cifra, que también se reflejó en nuestra encuesta “Una necesidad sentida”, pone de manifiesto una realidad alarmante: la mayoría de las víctimas elige el silencio, ya sea por miedo a represalias, por desconfianza en los sistemas de denuncia o por falta de apoyo.

Por esta razón, es crucial que las empresas y organizaciones del sector audiovisual adopten medidas firmes en cuanto a protección, confidencialidad y acompañamiento. Estas no sólo responden a una obligación legal, sino también a un compromiso ético y humano con las víctimas.

### **La importancia de la protección**

La protección es el primer paso en el proceso de apoyo a las víctimas. Cuando alguien decide denunciar un caso de acoso o violencia sexual, lo hace desde una posición de vulnerabilidad extrema. El temor a las represalias, a ser estigmatizada o incluso a perder el empleo son factores que disuaden a muchas víctimas de dar el paso.

Las empresas deben garantizar medidas de protección inmediatas y efectivas, tales como la separación física de la víctima y el agresor, la protección de los derechos laborales de la víctima (incluyendo su estabilidad en el puesto de trabajo) y la implementación de medidas cautelares que prevengan represalias. Además, es fundamental que todas las personas involucradas estén informadas de la existencia de estas medidas, para que las víctimas sepan que pueden denunciar sin que esto afecte negativamente a su carrera o bienestar.

La protección también debe abordar un enfoque preventivo, para asegurar que las víctimas no sólo se sientan respaldadas después de denunciar, sino que puedan confiar en que su entorno laboral está comprometido con su seguridad desde el primer momento.

### **La confidencialidad como garantía**

La confidencialidad es otro componente esencial en el proceso de denuncia. Para muchas víctimas, el miedo a que su caso sea público o a que se revele su identidad es uno de los principales obstáculos para dar el paso. En una industria como la audiovisual, donde las relaciones personales y profesionales se entrelazan constantemente, la confidencialidad adquiere una relevancia aún mayor. Las víctimas deben saber que su caso se manejará con discreción, garantizando que su privacidad será respetada en todo momento.

Esa confidencialidad no sólo protege a la víctima, sino que también asegura la imparcialidad del proceso de investigación. Al mantener la privacidad de todas las personas involucradas, se evitan rumores, especulaciones y presiones externas que podrían influir en los resultados. Además, la confidencialidad fomenta un ambiente de confianza entre las víctimas y las instituciones, lo que facilita que más personas se sientan motivadas a denunciar. Para lograr esto, las empresas deben establecer protocolos claros sobre cómo se gestionará la información, quiénes tendrán acceso a ella y bajo qué condiciones.

### **El acompañamiento: un apoyo integral para las víctimas**

El acompañamiento es el tercer pilar de este proceso y tal vez el más humano. Denunciar un caso de acoso o violencia sexual es un acto de valentía, pero también puede ser profundamente traumático. Las víctimas necesitan un apoyo integral para enfrentar esta situación con el menor daño psicológico y emocional posible. Este apoyo debe incluir, en primer lugar, asistencia psicológica profesional que les ayude a procesar lo ocurrido y recuperar su estabilidad emocional. Además, es fundamental ofrecerles asesoramiento legal para que puedan entender sus derechos y las opciones disponibles.

Sin embargo, el acompañamiento no debe limitarse a la denuncia, sino que también debe implicar un seguimiento continuo del caso. Las víctimas no deben sentirse abandonadas una vez que hayan denunciado; deben saber que su caso está siendo tratado con seriedad y que pueden contar con el respaldo de la empresa o la organización en todo momento.

Esto también incluye la protección contra la revictimización, es decir, evitar que la víctima tenga que repetir su testimonio múltiples veces o enfrentarse a

situaciones que le recuerden el trauma. El acompañamiento, en definitiva, tiene como objetivo devolver a la víctima el control sobre su vida y su historia, algo que el acoso y la violencia sexual arrebatan.

***La protección, la confidencialidad y el acompañamiento no son meras medidas procedimentales: son una manifestación del compromiso ético de las empresas y organizaciones con la dignidad y los derechos de las personas que las componen. Estas prácticas son la base para construir una cultura laboral que priorice el bienestar y la seguridad de todas las personas. Además, son clave para romper con el silencio que rodea al acoso y la violencia sexual, y para avanzar hacia una industria audiovisual más justa, equitativa y humana.***

# FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

## Un Pilar Fundamental en la Prevención del Acoso y las Violencias Sexuales

La formación de quienes forman parte de los equipos de trabajo es imprescindible para avanzar en la prevención del acoso y las violencias sexuales, no sólo en nuestra industria, sino también en todos los ámbitos de la sociedad. Esta formación debe entenderse no como una obligación legal o un trámite burocrático, sino como una acción estratégica de largo alcance que permite dotar a los individuos de las herramientas necesarias para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso.

La educación y sensibilización son claves para erradicar estos comportamientos y crear entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos. La capacidad de una organización para prevenir el acoso y la violencia sexual no sólo depende de los protocolos establecidos, sino también de la cultura organizacional, que debe fomentar un ambiente de respeto mutuo y libre de intimidación.

### ¿Por qué es importante la formación?

La formación en prevención del acoso y la violencia sexual no debe limitarse a una serie de reglas o normas que simplemente se comunican en una sesión o en una charla aislada. Debe ser un proceso integral y continuo que abarque diversos aspectos clave:

- 1. Concienciar a quienes forman parte del equipo** sobre las diversas formas de acoso y violencia sexual que existen en el ámbito laboral. Esto incluye desde comentarios sexuales inapropiados hasta agresiones físicas, pasando por conductas de hostigamiento psicológico. Es crucial que comprendan cómo estas conductas impactan a las víctimas, tanto emocional como profesionalmente, y cómo afectan al bienestar del entorno laboral en general.
- 2. Proporcionar herramientas prácticas** que permitan identificar señales de acoso y prevenir situaciones de riesgo. Esto implica enseñar cómo reconocer comportamientos inapropiados, cómo intervenir de manera efectiva y cómo fomentar una cultura de respeto y responsabilidad compartida.
- 3. Capacitar sobre cómo actuar** ante un caso de acoso, ya sea como víctima, testigo o responsable de gestionar la situación. La formación debe ofrecer estrategias para que cada persona se sienta empoderada para intervenir o denunciar sin temor a represalias.

**4. Fomentar la confianza para denunciar.** Muchas personas que sufren acoso sexual o violencia en el entorno laboral se sienten intimidadas o temen represalias. Una formación efectiva debe desterrar estos miedos y dejar claro que la organización apoyará a quienes denuncien cualquier conducta inapropiada. Esto también implica educar sobre los canales seguros y confidenciales de denuncia.

## **El marco legal y la obligación de formación**

En España, el marco jurídico establece la obligatoriedad de que las empresas garanticen la formación de su personal en estos temas. La Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, en su artículo 12.2 establece que:

***“Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”.***

Este mandato tiene como objetivo sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras sobre la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad sexual, la integridad moral y la dignidad de las personas. Además, se promueve la igualdad de género y el respeto mutuo entre quienes forman parte del equipo.

El **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual** establece que las acciones formativas deben realizarse, al menos, una vez al año y deben ser dirigidas a todo el personal de la empresa, independientemente del tipo de contrato que tengan. Esto incluye también a personas con contratos fijos discontinuos, becarias y voluntariado. Asimismo, se establece que la formación debe tener una duración mínima de 3 horas y que puede ser impartida por personal interno cualificado o personal externo cualificado.

## **La necesidad de calidad en la formación: evitar la banalización**

Aunque la obligatoriedad de la formación en este ámbito ha sido vista como una oportunidad por parte de muchas empresas dedicadas a la formación, este fenómeno puede tener efectos no deseados. La creciente demanda ha dado lugar a la creación de cursos genéricos o de baja calidad que, en lugar de resolver el problema, pueden trivializar el acoso y la violencia sexual.

El riesgo es que estas formaciones se perciban como un trámite o una formalidad que las empresas deben cumplir, más que como un proceso serio de cambio cultural. Los cursos de baja calidad pueden no generar el impacto necesario para que quienes son parte de un equipo realmente comprendan la gravedad del problema, y no ofrecen herramientas efectivas para actuar frente a estas situaciones.

Por otro lado, la formación debe estar adaptada a las características específicas del sector en el que se imparta. En el caso de la industria audiovisual, las dinámicas de trabajo, los tipos de interacciones entre profesionales, los horarios extensos y las situaciones de estrés en los rodajes hacen que este sector tenga particularidades que deben ser abordadas específicamente. Sin una adaptación concreta, las formaciones generales pueden resultar irrelevantes y no generar el cambio cultural necesario.

## Características de una formación efectiva

Para que la formación sea verdaderamente efectiva, debe cumplir con varios requisitos esenciales:

- 1. Especialización:** Las personas encargadas de la formación deben ser expertas en temas de género, derechos laborales y prevención del acoso sexual. Además, deben contar con experiencia en el sector audiovisual para poder contextualizar los contenidos y abordar situaciones específicas que puedan surgir dentro de este entorno.
- 2. Practicidad:** La formación debe ser interactiva, ofreciendo casos reales, dinámicas de grupo y herramientas prácticas que permitan a los empleados aplicar lo aprendido en situaciones cotidianas. Esto también incluye enseñar cómo realizar una intervención adecuada si se es testigo de una situación de acoso o violencia.
- 3. Adaptación y especificidad:** El contenido debe adaptarse a las necesidades y realidades del sector en el que se imparte. En el caso de la industria audiovisual, esto podría incluir ejemplos de situaciones que puedan ocurrir en rodajes, festivales o interacciones con figuras de poder dentro de la producción.
- 4. Evaluación continua:** La formación no debe ser un evento único y debe ser evaluada periódicamente para medir su efectividad. Esto puede hacerse mediante encuestas de satisfacción, pruebas de conocimiento o evaluaciones del impacto en el cambio de comportamiento dentro del entorno laboral.
- 5. Cultura organizacional:** Es crucial que la formación esté respaldada por una cultura organizacional que realmente apoye la igualdad y la seguridad en el entorno laboral. Esto implica que las políticas deben ser implementadas y seguidas de manera efectiva, asegurando que las personas se sientan respaldadas en todo momento.

## Medios y estrategias de implementación

Para asegurar que la formación sea efectiva, es necesario utilizar una combinación de métodos y medios para llegar a todas las personas trabajadoras. Estos métodos deben ser variados, accesibles y adaptados a las distintas necesidades del personal:

- **Formaciones presenciales y virtuales** para garantizar la accesibilidad de todas las personas trabajadoras, independientemente de su ubicación o tipo de contrato.
- **Materiales visuales** como carteles, folletos, infografías o videos informativos que resuman los aspectos clave de la formación y que estén ubicados en lugares comunes de la organización.
- **Canales internos de comunicación** como correos electrónicos, plataformas digitales y reuniones periódicas para recordar y reforzar los temas tratados en las formaciones.
- **Talleres prácticos** y dinámicas de grupo para facilitar la discusión abierta y la reflexión sobre situaciones reales dentro del entorno laboral.

Además, las empresas deben fomentar la retroalimentación constante, permitiendo que las personas trabajadoras puedan expresar sus inquietudes y sugerencias sobre las formaciones, para mejorar continuamente el proceso de sensibilización y prevención.

*La formación en prevención del acoso y la violencia sexual debe ser un proceso continuo y adaptado a las necesidades específicas de cada sector, como es el caso de la industria audiovisual. No se trata sólo de cumplir con una obligación legal, sino de crear una cultura de respeto y seguridad para quienes forman parte del equipo. A través de formaciones especializadas, prácticas y evaluadas periódicamente, las organizaciones pueden garantizar que todas las personas trabajadoras cuenten con las herramientas necesarias para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso, protegiendo a las víctimas y contribuyendo a un ambiente laboral más justo y equitativo.*

# LA COMUNICACIÓN

## Si no lo cuentas, ¿cómo van a saberlo?

Para prevenir y erradicar la violencia sexual y el acoso en el sector audiovisual, es esencial que todas las personas involucradas en un proyecto comprendan claramente cuáles son los límites, cómo deben actuar y qué compromisos asume la empresa u organización encargada de la producción o el evento. La información es la herramienta más poderosa para salvar, proteger y transformar. Sin comunicación, las políticas y protocolos no tienen ningún impacto, y el riesgo de que la violencia y el acoso continúen sin ser abordados aumenta considerablemente.

## Lo que no se comunica, no existe

En el sector audiovisual, una empresa o producción puede tener protocolos de prevención sólidos, medidas de actuación claras y un posicionamiento firme frente a la violencia sexual. Sin embargo, si no se comunica adecuadamente, todo esto se vuelve ineficaz. La falta de comunicación crea un vacío donde las personas pueden desconocer los mecanismos de protección, lo que reduce la eficacia de cualquier política. En cualquier el laboral, no basta con adoptar protocolos si estos no son conocidos, entendidos y, lo más importante, aplicados correctamente.

Por ello, un compromiso genuino con la prevención de la violencia sexual y el acoso debe ir acompañado de una estrategia comunicativa clara, accesible y constante, para que todas las personas en el equipo estén al tanto de las políticas de la organización, se sientan respaldadas y sepan cómo actuar si son testigos o víctimas de situaciones inapropiadas.

## Comunicar es fundamental para:

- **Comprometer al equipo:** Una comunicación clara y accesible fomenta la confianza dentro del equipo y refuerza la cultura de tolerancia cero frente al acoso. Cuando las personas se sienten informadas y respaldadas perciben que la organización valora su bienestar y su seguridad, lo que aumenta el compromiso y la cooperación en el cumplimiento de las normas.
- **Orientar a las víctimas:** Las personas que sufren acoso o violencia sexual muchas veces se sienten solas y temen las consecuencias de denunciar. Una comunicación clara, empática y sin juicios puede marcar la diferencia entre una víctima que se siente apoyada y otra que opta por guardar silencio. Proporcionar orientación adecuada garantiza que las víctimas sepan exactamente qué pasos seguir, qué recursos tienen disponibles y a quién recurrir para obtener ayuda.
- **Disuadir a los agresores:** La existencia de protocolos claros y consecuencias

específicas para los agresores puede actuar como un elemento disuasorio. Cuando los agresores potenciales conocen las políticas estrictas y las consecuencias que enfrentan por comportamientos inapropiados, la probabilidad de que se produzcan incidentes disminuye considerablemente. Las medidas preventivas no sólo protegen a las víctimas, sino que también contribuyen a un entorno laboral más seguro para todo el equipo.

## ¿Qué comunicar?

Cuando una organización comunica de manera clara y transparente su postura frente al acoso y la violencia sexual está enviando un mensaje contundente: “Esto no se tolera aquí”. Este mensaje no debe ser sólo una declaración verbal; debe ser reflejado en las decisiones y acciones cotidianas, en los protocolos de actuación, en las medidas preventivas y en las sanciones aplicadas ante comportamientos inapropiados. Además, es crucial difundir los canales de denuncia y los recursos disponibles para las víctimas, subrayando el compromiso de la organización con la formación y sensibilización continua de todo el equipo.

El mensaje debe ser claro y coherente, y debe abordar los siguientes puntos clave:

- **Compromiso de la organización con la erradicación de la violencia y el acoso:** Esto incluye la investigación rigurosa de todas las denuncias y una declaración explícita de las consecuencias para quienes incurran en conductas de acoso o violencia sexual, abarcando tanto sanciones disciplinarias como consecuencias legales.
- **Protocolos de actuación:** Es fundamental que las víctimas potenciales sepan qué hacer y a quién recurrir en caso de sufrir acoso o violencia sexual. Es importante que la organización informe sobre la existencia de mecanismos de denuncia confidenciales y anónimos, así como sobre los pasos a seguir en estos casos.
- **Personas o entidades de referencia:** Se deben identificar claramente a las personas dentro de la organización (como responsables de recursos humanos, delegadas de prevención o responsables de igualdad) que serán las encargadas de recibir las denuncias y ofrecer apoyo a las víctimas. También es esencial contar con entidades externas, como organizaciones de apoyo a víctimas, que puedan ser consultadas.

- **Vías de comunicación seguras:** Las personas trabajadoras deben conocer los canales seguros y confidenciales disponibles para reportar incidentes de violencia o acoso. Esto incluye tanto vías digitales (como formularios en línea o correos electrónicos confidenciales) como opciones físicas (como buzones de denuncia).
- **Consentimiento y respeto:** La comunicación también debe hacer énfasis en la importancia del consentimiento y el respeto mutuo dentro del entorno laboral, especialmente en un sector como el audiovisual, donde la interacción cercana y los límites personales pueden ser difusos.

## ¿Cómo comunicarlo?

Para asegurar que la información llegue a todas las personas que forman parte del equipo de manera efectiva, es necesario distribuir materiales claros y accesibles que expliquen los pasos a seguir en caso de acoso o violencia. Estos materiales pueden incluir folletos, carteles o guías digitales y deben ser incorporados tanto en los contratos de trabajo como en los manuales de bienvenida para nuevos empleados. Además, realizar reuniones informativas y capacitaciones periódicas con todo el equipo es clave para asegurarse de que comprendan los protocolos, su importancia y cómo pueden contribuir al ambiente seguro que la organización busca promover.

A continuación se detallan algunas de las acciones específicas que pueden ser implementadas:

- **Crear espacios seguros:** Esto incluye líneas de ayuda confidenciales y asesoramiento legal y psicológico, donde las víctimas puedan expresarse sin miedo a represalias. Estos servicios deben ser accesibles, fáciles de usar y, sobre todo, ser conocidos por todas las personas trabajadoras.
- **Designar personas de confianza dentro de la organización:** Es fundamental que haya figuras capacitadas para escuchar y orientar a las víctimas de manera profesional y empática. Esto puede incluir a responsables de recursos humanos, delegadas de prevención, psicólogos o consejeros.
- **Utilizar un lenguaje inclusivo y empático:** Todos los materiales y comunicaciones deben ser claros, respetuosos y empáticos. Es importante evitar cualquier lenguaje que pueda hacer que las víctimas se sientan culpabilizadas o desprotegidas. Además, se debe detallar el proceso que seguirá la denuncia, asegurando que se respetará la confidencialidad y la protección de quienes denuncian.

## La estrategia de comunicación debe ser:

- **Visible y accesible:** La información debe estar en lugares fácilmente visibles, como carteles en zonas comunes, material informativo en dossiers de producción, páginas web internas y plataformas digitales de la empresa. Cuanto más accesible sea la información, mayor será la probabilidad de que se lea y se actúe en consecuencia.
- **Constante y repetitiva:** Un solo mensaje, por muy claro que sea, puede pasar desapercibido. Es necesario recordar regularmente las políticas a través de diversas plataformas y en diferentes momentos, como en reuniones periódicas, eventos de formación o a través de boletines internos.
- **Inclusiva y clara:** El lenguaje debe ser directo, inclusivo y accesible, evitando tecnicismos o jergas que puedan confundir a las personas destinatarias. Deben poder entender y acceder a la información sin barreras.
- **Intervencionista:** La estrategia de comunicación no debe limitarse a enviar correos electrónicos o distribuir documentos. Debe incluir charlas, talleres de formación y recordatorios durante las reuniones de equipo, creando un ambiente de aprendizaje y conciencia continua.
- **Confidencial:** La confidencialidad debe ser un valor primordial en todo el proceso de comunicación. Las víctimas deben saber que lo que compartan será tratado con discreción y que la protección de su identidad y de su bienestar será siempre una prioridad.

## ¿Cuáles son los medios de comunicación?

- **Canales internos:** Utilizar correos electrónicos, boletines informativos, reuniones de equipo y plataformas de comunicación interna para difundir la información de manera constante y efectiva.
- **Códigos de conducta y formación:** Organizar talleres de formación y sesiones educativas sobre las políticas y protocolos y promover un espacio de diálogo abierto y sincero sobre el tema de la violencia sexual y el acoso.
- **Materiales visuales:** Crear carteles, infografías y otros recursos visuales que resuman las políticas y recursos disponibles. Estos materiales deben colocarse en lugares de alta visibilidad, como pasillos, áreas comunes y zonas de trabajo.

## ¿Cómo evitar el ruido comunicacional?

- **Evitar la sobrecarga informativa:** Demasiada información puede ser abrumadora y contraproducente. Es vital priorizar lo esencial y transmitir los mensajes clave de manera clara y concisa.
- **Asegurar la coherencia:** El mensaje debe ser coherente en todos los canales de comunicación para evitar confusión o contradicciones.
- **Claridad y consistencia:** Evitar el uso de jerga o lenguaje técnico que pueda dificultar la comprensión. El objetivo es que las políticas se comprendan claramente sin necesidad de interpretación adicional.
- **Usar múltiples formatos:** Diversificar los medios de comunicación (carteles, correos electrónicos, videos, reuniones presenciales) refuerza el mensaje y asegura que llegue a todas las personas del equipo.
- **Fomentar el feedback:** Es importante crear un espacio donde el equipo pueda hacer preguntas, expresar inquietudes y proporcionar retroalimentación sobre las políticas y protocolos. Esto no sólo mejora la comunicación, sino que también demuestra el compromiso de la organización con el bienestar del equipo.

*La comunicación efectiva no es solo una herramienta, sino una responsabilidad compartida. Si no nos comunicamos de manera adecuada, las políticas y protocolos pueden quedar solo en el papel y las víctimas seguirán sintiéndose solas y desprotegidas. Comunicar es prevenir, es proteger y es construir un entorno laboral más seguro, inclusivo y justo para todas las personas. Es responsabilidad de la organización asegurar que estos mensajes lleguen a cada una de las personas a su cargo y que se conviertan en un estándar de trabajo común para quienes forman parte del equipo.*



**“Yo me he dado cuenta, con el tiempo, de lo normalizadas que he vivido un montón de situaciones que no estaban bien. Situaciones festivas y demás...”**

**Recuerdo un casting de Ridley Scott. No estaba él, por supuesto. Estaba su director de casting. Estaban buscando a la mujer de Colón, a Beatriz. Y entonces era una escena subidita; así, de seducción entre Colón y Beatriz. Y el propio director de casting era el que hacía la réplica.**

**Y tú te ves ahí con 22 años, seduciendo a un señor americano. Y recuerdo... y fíjate que no lo recuerdo incómodo, cuando tiene tela. Pero lo que sí que se me ha quedado grabado es que al acabar me hizo “Pam” y me dio en el culo.**

**Entonces, eso en aquel momento lo dejé pasar. Pero no se me ha olvidado. Es decir, que claro que era una agresión, claro que era cruzar una línea. Pero en aquel momento, pues nada.**

**Y allí éramos cincuenta actrices, una detrás de otra, seduciendo al señor americano.**

**Se te quedan porque te han hecho sentir mal.**

**A mí lo que me gusta, ahora, es que veo que obviamente hay muchísimas actrices que han pasado por allí e infinitamente peor, verdaderas agresiones, verdaderos acosos psicológicos. Pero creo que ahora, cada vez más, se comparten esas cosas.”**

**Icíar Bollaín  
Jornadas El Cine Según ellas, UGR, 2025.**

# ¡CORTEN!

*(NO LO PERMITAS)*



Si te hace sentir mal, si te sientes violentada, si te sientes acosada, presta mucha atención a la situación. El acoso y la violencia se presentan en formas muy diversas, algunas más evidentes, otras más sutiles.

No nos cansaremos de repetir que es muy importante que todas las personas que forman parte de la producción o de la organización, y que comparten los mismos espacios laborales y de convivencia, conozcan el tipo de conductas que no son aceptables, porque pueden ser consideradas acoso u violencia.

A continuación, describimos cómo pueden manifestarse algunas de las situaciones que definimos en los primeros capítulos de este manual, y que entran dentro de la categoría de las “conductas no aceptables”:

## **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos o no deseados.
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas o gestos impúdicos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Gestos obscenos.

**Chantaje sexual:** se produce cuando la víctima es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder y/o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. La persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso sexual ambiental:** la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, mediante actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Estas situaciones pueden concretarse en ejemplos comunes, fácilmente identificables:

- Cuando alguien en el trabajo hace comentarios despectivos o insultos o usa epítetos sobre ti o sobre alguien más.
- Cuando alguien en el trabajo realiza cualquier tipo de contacto no deseado o consentido, como, por ejemplo, frotar tu espalda u hombros, rozar accidentalmente tu cuerpo, pellizcarlo o participar en cualquier otra forma de contacto que no te agrada o no has autorizado.

- Cuando alguien en el trabajo te mira con lascivia o te hace gestos groseros.
- Cuando alguien en el trabajo te hace propuestas sexuales no deseadas.
- Cuando alguien en el trabajo impide o bloquea físicamente tu capacidad para moverte según tus deseos.
- Cuando alguien en el trabajo comienza a hablar sobre actos sexuales contigo o frente a ti de una manera que no te gusta.
- Cuando alguien en el trabajo muestra o te da objetos, caricaturas, imágenes o carteles sexualmente sugestivos no deseados.
- Cuando alguien en el trabajo hace comentarios gráficos, usa palabras sexualmente degradantes, es sexualmente sugerente hacia ti o te deja invitaciones o mensajes obscenos.
- Cuando un superior amenaza con reducir tus horas de trabajo, tu salario o tus beneficios, o con dañar tu situación laboral de otro modo si no cumples con su propuesta sexual.
- Cuando se ofrecen empleos o ventajas laborales a cambio de favores sexuales.

La intervención de Icíar Bollaín, en las Jornadas “El Cine Según Ellas”, nos confronta con una realidad incómoda, pero necesaria de abordar: la normalización de conductas inapropiadas, e incluso abusivas, en entornos laborales como el audiovisual. Su relato sobre aquel casting, donde un gesto tan invasivo como un golpe en el trasero fue minimizado y aceptado como parte de la dinámica del trabajo, es un ejemplo claro de cómo el acoso y la violencia sexual se han perpetuado bajo el disfraz de la normalidad.

Lo que en su momento pareció un acto trivial, incluso festivo, hoy se revela como lo que siempre fue: una agresión. Este tipo de situaciones, que muchas profesionales han vivido y callado, reflejan una cultura laboral que ha permitido, durante demasiado tiempo, que estas conductas pasen desapercibidas o sean justificadas.

Sin embargo, como bien señala Bollaín, algo está cambiando. Las nuevas generaciones de actrices y profesionales del sector audiovisual están llegando con un “listón más alto”, con una sensibilidad más aguda y una menor tolerancia hacia comportamientos que antes se consideraban normales. Este cambio no es casual: es el resultado de años de lucha, de voces que se han alzado para denunciar lo que antes se callaba y de un esfuerzo colectivo por redefinir lo que es aceptable y lo que no en un entorno laboral.

Pero este avance no puede darse por sentado. Es responsabilidad de todas las personas involucradas en la industria —desde las productoras hasta los equipos técnicos, pasando por los directores y las instituciones— asegurarse de que estas conductas no sólo se identifiquen, sino que se erradiquen de manera contundente.

*“No podemos seguir permitiendo que nos traten así.  
Si no hacemos algo, esto nunca va a parar.  
Tenemos que luchar, no solo por nosotras,  
sino por todas las mujeres que vendrán después.  
No voy a callarme más (...) Esto termina hoy”.*

**North Country (Tierra de mujeres), 2005**



# CONVERSACIONES 6



# “SENTIR UN ESPACIO SEGURO TIENE QUE VER CON EL CONSENTIMIENTO, PERO TAMBIÉN CON LA INFORMACIÓN: SABER LO QUE VA A PASAR”

## CONVERSACIÓN CON MARIANA G. ROBERTS.

**Directora y gestora cultural. Mentora de Liderazgo Informado en Trauma para mujeres y organizaciones.**

**Vivimos en sociedades generalmente traumatizadas, que afectan a nuestras vidas individuales. Traumas que tienen que ver con la historia del país o con cuestiones sociales o transgeneracionales, y que dejan huella. Por eso, es importante el “liderazgo informado en trauma”.**

*En sociedades tan altamente traumatizadas como las nuestras, hay respuestas relacionales y personales que pueden activarse por una detonación de la memoria de trauma en el cuerpo. Mucho de lo que llamamos “no tener gestión emocional” en realidad son detonaciones que tienen que ver con procesos no elaborados en el cuerpo. La memoria traumática nos cruza por todos lados y en general nuestros cuerpos y psiques tienen huellas de trauma, y eso no tiene que ver con remover el pasado: se activa en presente, complicando las relaciones sociales, las relaciones interpersonales y las relaciones profesionales.*

*Estar “informado en trauma” quiere decir conocer cuáles pueden ser las reacciones por detonación del trauma, no sólo para gestionarlas de la mejor manera, sino también -y sobre todo- para generar espacios de trabajo que no sean retraumatizantes. El liderazgo informado en trauma no tiene sólo que ver con atenuar los impactos de las cosas que ya estén sucediendo, sino contribuir a crear arquitecturas relacionales, organizacionales y sociales de sanación. No es solamente “no hacer más daño” sino también generar experiencias nuevas en donde nuestros sistemas nerviosos aprendan qué es estar en un espacio seguro. No hablamos de algo terapéutico (esto no cura el trauma), sino de conocer cómo son los síntomas y qué tipos de cosas generan para construir espacios que no solamente no dañen, sino que reparen.*

## ¿Cómo se generan estos espacios seguros en el contexto audiovisual?

Hay distintos niveles de intervención. El más evidente tiene que ver con prácticas de seguridad, que son prácticas de consentimiento. Todo el trabajo de las coordinadoras de intimidad en el cine surge a partir de generar espacios en donde se tenga cuidado en relación con el consentimiento, pero también con la seguridad. Una de las cosas que pueden activar la memoria en el cuerpo es el no saber qué va a pasar. Entonces, coreografiar una escena de intimidad la convierte en una escena en donde yo tengo que hacer cosas "físicas". Quiero decir: sé que ahora va esto, luego va esto otro y, sobre todo, sé lo que va a pasar.

Eso se hace con las escenas que pueden sentirse más evidentemente amenazantes. Pero no solamente en el trabajo de creación de un espectáculo o de una película, sino también en los ensayos o en las clases; muchas veces se asume el contacto con el cuerpo de la otra persona. Y aunque se asuma desde un sitio amoroso, abierto, de exploración, sin ningún tipo de intención de abuso, si el cuerpo de la otra persona tiene una memoria de abuso (porque le ha pasado a ella o a otras mujeres) puede suceder que ese contacto se perciba como una invasión porque no ha habido un consentimiento, una pregunta, un: "Voy a hacer esto".

Una práctica muy interesante tiene que ver con siempre preguntar al explicar algo. Si estamos en un taller: "Vamos a hacer un ejercicio que va a consistir en no sé qué. ¿Alguien tiene problema con ser tocado? ¿Alguien tiene problema con no sé qué?". O hacer prácticas específicas de SÍ y NO. Porque todas estas cosas parecen como muy evidentes, pero en realidad, sobre todo las mujeres, no tenemos la experiencia de practicar decir que no. Y no es tan fácil.

**“Una práctica interesante es preguntar y hacer ejercicios de SÍ y NO. Porque hay cosas que parecen muy evidentes, pero en realidad, sobre todo las mujeres, no tenemos la experiencia de practicar decir que no. Y no es tan fácil,,**

Hay mucho trabajo en un ámbito como el nuestro, con tantísima exposición, para establecer acuerdos claros, explicar qué es lo que va a suceder. A veces jugamos, como directoras, como directores, jugamos con que no sepan lo que van a hacer para que salgan la improvisación. Entonces, esto no es  $2+2=4$ ,

hay que ir creándolo. Pero es importante. En lugar de creer “Uf, qué pesadez hablar de estas cosas”, “Ya no se puede hacer bromas”, “Ya no se puede dar una clase”, se trata de entender cómo va y establecer las condiciones para que se perciban como espacios más seguros.

A nivel más profundo, una de las claves es articular formas de comunicación, formas de relación y formas de organización. La comunicación debe ser transparente y las personas que lideran deben entrenar su capacidad de generar confianza real en las personas del equipo. Que haya espacios donde se pueda compartir cómo se han sentido sin que haya juicio sobre eso. Que haya espacios de comunicación y de pregunta sobre cómo va el proceso, que haya muchas conversaciones sobre cómo está sucediendo lo que está sucediendo y no sólo su ejecución.

**“La comunicación debe ser transparente y las personas que lideran deben entrenar su capacidad de generar confianza real en el equipo. Que haya espacios donde se pueda compartir cómo se han sentido sin que haya juicio sobre eso,,**

**En casos de abusos, muchas veces se juzga la respuesta de la víctima. Tú hablas del estado de congelación...**

Muchas veces hemos visto en casos de acoso, de violación o de juicios que si la víctima estaba riéndose o no estaba llorando, si estaba aparentemente teniendo una conducta normal, es como... Bueno, tanto no le molestó, ¿no? Justamente eso es no saber cómo funciona. La congelación se puede traducir perfectamente en “me congelé por dentro”, que quiere decir “No sé cómo, no puedo reaccionar de ninguna de las maneras”. Algo se separa, me disocio de esa emoción. Entonces, por supuesto que puedo seguir siendo complaciente, incluso con la persona que me acaba de agredir. Porque estoy defendiendo mi vida, porque cuando se activan el sistema nervioso y el sistema de defensa, la parte más primitiva del cerebro está sintiendo que la vida está amenazada. Entonces, como si le tiene que sonreír al mismísimo Belcebú. O sea, vas a hacer lo que tengas que hacer para salir con vida de la situación.

Muchas veces en el contexto real no se leería ese nivel de amenaza. Podrías decir: “no era para tanto, había gente, podría haber hablado”. Tenemos que entender cómo funciona la detonación. Se dispara con el nivel de amenaza que conoce (por lo que le pasó, por historias de su familia o por lo que sea). A veces, si la situación lo merece, es más congruente y más entendible, pero

a veces no. Puede ser que alguien te haya hecho en un ensayo una broma subida de tono. Y lo típico es decir, bueno, ¿y por qué no le dijo nada? Claro, pero si esa broma activa una memoria de impotencia y congela internamente, no solo te vas a callar, sino que incluso sos capaz de reírte. Por eso es tan importante articular mecanismos de comunicación consistentes, que no dependan de “en el momento que te activaste me venís a contar lo que pasó”.

Hay dinámicas muy simples que se pueden aprender y que es interesante incorporar a los equipos, dinámicas de salud organizacional. Por ejemplo: Una o dos veces a la semana si vamos a mucha velocidad, chequeamos cómo estamos. Nos tomamos media hora, hacemos una dinámica de calmar los sistemas nerviosos y abrimos la conversación, para que cada quien pueda contar cómo está.

### **¿Cómo se pueden poner en práctica esas dinámicas organizacionales en el mundo del cine?**

Hay momentos diferentes. Quienes conozcan la dinámica de un rodaje, dirán: “sí, claro, encima de que vamos corriendo, con el estrés, nos vamos a parar a contar cómo nos sentimos” Ésta es una de las dinámicas que justamente no ayudan. Por eso también digo que hay muchas dinámicas que tienen que ver con generar espacios seguros. Porque si vamos en dinámica de estrés, muchas veces no contamos cosas, incluso por apoyar el proyecto, porque sabemos lo que le costó a las personas que lo están sacando adelante el haber llegado hasta ahí, y entonces, hasta por una cuestión de humanidad compartida, no contás lo que está pasando.

Las dinámicas de las que estamos hablando tienen que estar estructuradas desde el principio. Porque si no, le estamos pidiendo a una persona que ya está siendo violentada o que está traumatizada, que además se señale. Y que corra el riesgo de frenar el trabajo para todo el resto del mundo. Obviamente, no lo va a hacer. Solamente podrá hacerlo si es una dinámica consensuada, aceptada. Quienes articulan estas propuestas deben poner a las personas por delante de lo que sea.

**“No podemos pedirle a una persona que está siendo violentada o que está traumatizada, que además se señale. Y que corra el riesgo de frenar el trabajo para todo el resto del mundo. Obviamente, no lo va a hacer,,**

Hay cosas que tienen que ver con la buena organización, con los tiempos, con una previsión de la estructura. Siempre se puede hacer. Es todo un trabajo de reformular. Y ves cómo cambian los procesos, y se van generando sistemas más inteligentes, más eficientes y más respetuosos con los tiempos de las personas.

Ése es, para mí, el gran desafío. Como feminista y activista feminista durante tantísimos años, y habiendo pasado por diversos momentos del trabajo del feminismo y de lo que tocaba hacer, me parece que en este momento generar arquitecturas sanas de profesionales es el gran desafío. Primero fue lograr llegar a determinados lugares, lograr llegar a tener los presupuestos... No es que esto no haya que seguir haciéndolo, pero creo que para organizaciones como en las que están ustedes, el gran trabajo ahora es cambiar las arquitecturas desde las que se trabaja: no solo haber logrado entrar, sino haber logrado entrar para cambiarlas y para traer un tipo de sabiduría y de manera de hacer que tienda a la salud y no a la enfermedad, que es de lo que venimos.

# “TE SIENTES MAL, PERO NO HABLAS POR MIEDO, PORQUE ESA PERSONA ESTÁ EN POSICIÓN DE PODER, PORQUE NO TIENES PRUEBAS Y AL FINAL LA SEÑALADA ERES TÚ”

## CONVERSACIÓN CON MERCEDES HOYOS.

Actriz de cine, teatro y TV. Directora de doblaje

**Empezaste muy joven y en tu trayectoria artística habrás tenido que enfrentarte a todo tipo de situaciones ¿Has vivido algún episodio de acoso o violencia sexual?**

*Con 40 años de profesión puedo contar mucho...Cuando yo empezaba, con 18 años, trabajaba en la radio y llegó un director nuevo. Nos pidió a toda la plantilla que hiciéramos una maqueta de nuestros programas para valorarlas. Éramos 8 o 9. A él le parecieron bien todas menos la mía. La mía no le gustaba. Me dijo que no estaba bien, que tenía que buscar otra forma. Le hice otra y volvió a decir que no, aunque no explicaba por qué. Todas las demás le habían parecido bien, pero la mía no, ninguna de las dos veces. A la tercera, me propuso: “Vamos a tomar un café”. Me llevó a una cafetería y me dijo: “Mira, esto es fácil. Tú te portas bien y entonces yo apruebo tu maqueta y ya no tienes problema. Depende de cómo te portes. Si no, tendré que prescindir de ti”.*

*Esto me pasó con 18 años, no tenía experiencia. Me encontré absolutamente sola, porque no me atrevía a decírselo a nadie. A la única persona a la que se lo conté era mi mejor amiga, que estaba en Madrid. Ella tenía mi edad y tampoco sabía qué hacer.*

*Yo estaba aterrorizada. Estuve varias noches sin dormir y ya no sabía con qué cara llegar a la radio, no sabía qué hacer... Pensaba que me iba a quedar sin trabajo, no sabía si contarlo y, finalmente, ¡no hice nada! Tuve suerte, al poco tiempo a este señor lo echaron, no sé por qué... pero si no, yo habría estado en la calle.*

**“Me encontré absolutamente sola, porque no me atrevía a decírselo a nadie... Estaba aterrorizada. Estuve varias noches sin dormir, no sabía qué hacer... Pensaba que me iba a quedar sin trabajo, no sabía si contarlo y finalmente... ¡no hice nada! ,”**

Viví terror. Terror por lo que estaba pasando, que me parecía inaudito. Me sentía agredida y humillada, aunque no había hecho nada para merecer eso. Y por otro lado, terror por quedarme sin trabajo, porque yo soy de una familia humilde y el dinero hacía falta, y además era el trabajo que amaba. Esa experiencia de abuso fue muy fuerte: Claro, conciso y directo. Y no supe cómo reaccionar, ni qué hacer o adónde acudir.

Luego he vivido muchas experiencias incómodas, he conocido otras de amigas. Un productor que la cita en un hotel y le pide que se desnude...; un casting donde otra chica muy joven estuvo dos horas recibiendo miradas, sugerencias... Te sientes mal, incómoda y no sabes cómo reaccionar. Es fácil decir: “Bueno, pues le paras los pies y ya está”. Pero hay que verse en la situación para entender lo difícil que resulta actuar. Si quien ejerce el abuso lo hace desde un puesto de poder, estás perdida ¿Cómo te enfrentas?

No quieres dar problemas ni ser la “discordante”. Es una situación muy compleja: A lo mejor tú intentas hacerlo suavemente, con una broma... Y por supuesto, muchas veces no cogen las indirectas.

Ese tipo de cosas las he vivido con frecuencia. Situaciones incómodas, magreos, alguien que no sabe guardar las distancias... Y cuando pasa en una escuela... Parece mentira. Los profesores tienen una posición de poder y las alumnas normalmente son muy jóvenes, no tienen experiencia, no saben cómo reaccionar y lo pasan muy mal.

### **¿Por qué no se cuenta? ¿Por qué no se habla de esto?**

Sobre todo, fundamentalmente, porque da miedo. Si tú lo cuentas, estás enfrentándote a algo de lo que normalmente no tienes pruebas, porque si a ti un señor te sienta en una cafetería y te dice lo que me dijo a mí, o si un compañero o un superior se sobrepasa ... tú no tienes pruebas, es tu palabra contra la de otra persona que, por supuesto, lo va a negar.

Después, porque tú sabes que esto significa ser señalada. Al final, la señalada eres tú, la que se lo está inventando o tiene un problema o está loca o quiere conseguir algo que no ha conseguido otro modo... En fin, la manipulación.

No se habla por miedo. Y por vergüenza también, porque da vergüenza verse en esa situación. No es algo que quieras mostrar de ti. Tú quieres mostrarte como una persona inteligente que trabaja bien, que es eficiente y profesional... Estas situaciones empañan tu nombre, tu reputación. Cuando no debería ser así.

**“No se habla por miedo. Y por vergüenza también. No es algo que quieras mostrar de ti. Tú quieres mostrarte como una persona inteligente que trabaja bien, que es eficiente y profesional,,**

Los abusadores siguen existiendo, en gran medida, porque hay un entorno que permite el abuso y que no protege a las víctimas... Si una situación así volviera a sucederte, ¿qué te gustaría que hubiese a tu alrededor? ¿Cómo lo resolverías?

A mí me hubiera gustado que hubiese habido un lugar seguro en el que poder contar lo que me estaba pasando, tener a alguien que me dijera “lo mejor que puedes hacer es esto o esto”. No sentirme sola y desamparada, sino ser apoyada, y con gente capaz que entienda y que sepa lo que hay que hacer, que me hubiera aconsejado sobre cómo actuar, porque yo no lo sabía. Y estoy segura de que a muchas les pasa lo mismo: es que no tienen ni idea.

**“Me habría gustado encontrar un lugar seguro en el que poder contar lo que me estaba pasando. No sentirme sola y desamparada... Que me hubieran aconsejado sobre cómo actuar, porque yo no lo sabía. Y estoy segura de que a muchas les pasa lo mismo: es que no tienen ni idea,,**

### ¿Qué nos falta por hacer?

Tener lugares seguros en donde se pueda acudir de manera anónima, que no tengas que exponerte y que te orienten, que te digan qué hacer ante estas situaciones. Saber dónde están los límites, que tú tienes que poner, y cómo reaccionar cuando se sobrepasan.

Por supuesto, también falta mucha formación. Formación desde la base,

desde los inicios, desde primaria, a los niños y niñas. Que sepan lo que está bien, lo que está mal. Formarles desde los inicios... aunque yo entiendo que eso fundamentalmente se aprende en casa, pero creo que hace falta formar, incluso a los formadores, a todos aquellos que tienen responsabilidad en la educación.

Pero no dar un cursito, no sirve para nada. Bueno, igual sirve para algo, pero lo suyo no es que den un curso de un día o de unas horas, porque eso al final cae en el olvido. Esto es cuestión de constancia, de pico y pala... Desde que se empieza a ir a clase es necesaria una formación transversal en todas las asignaturas y disciplinas.

Y hay que saber a dónde acudir, pero lo que se debe intentar es que no ocurra ¡Es que esto no puede seguir pasando en el siglo XXI! Hay que empezar a actuar, lo que pasa es que hay una involución... ¡otra vez! hacia los años 40 y hacia los fascismos, el nazismo y volvemos a los machismos de entonces.

Los jóvenes de ahora mismo ya son menos feministas que nosotros. Ojalá se pudiera combatir eso, no sé bien cómo, porque es responsabilidad de los que gobiernan: que no se vuelva atrás, ni un paso atrás, que lo que hemos ganado no podemos perderlo. Y se está perdiendo. Mucha gente se ha sacrificado, ha perdido su trabajo, incluso hay quien ha dado su vida luchando por tener esa mínima dignidad que tenemos ahora. La involución me parece una de las cosas más peligrosas. Da terror, porque ¡Dios mío de mi alma!, ¿qué les espera a nuestros hijos y, sobre todo, a nuestras hijas?

**“¿POR QUÉ NO DENUNCIAS? PUES PORQUE NO SÉ LO QUE PASA CUANDO DENUNCIO. Y TENGO QUE SABERLO, TENEMOS QUE SABERLO”**

## **CONVERSACIÓN CON MELINA FRÍAS.**

**Licenciada en Comunicación Audiovisual y comprometida con la educación. Experta en logística de transportes para grandes producciones de cine, con 20 años de experiencia en rodajes nacionales e internacionales liderando un departamento que tradicionalmente ha sido de hombres.**

**Has desarrollado tu trabajo en un sector históricamente masculinizado  
¿Has tenido que enfrentarte a muchas situaciones incómodas?**

*Yo llevo trabajando en cine desde 2007 más o menos. Al principio, en los primeros años, sí. Es verdad que, afortunadamente, las cosas empiezan a cambiar. Hace años para mí era normal ver que otra persona cobraba mucho más que yo, incluso cuando esa persona no sabía hacer el trabajo. Esto era algo que cuando llegué estaba así, aprendí así, “lo naturalicé” así, y ahora digo, ¿cómo es posible? Muchas veces, es como cuando tú dices: “¡Ay!, ¿que tu marido te maltrata? Pues yo a la primera le hubiera dicho, y le hubiera hecho...”. No es verdad, porque es una persona que te quiere... Las personas que me pagaban menos también eran las personas que eran amables conmigo, que me preguntaban cómo estaba mi padre... Y créeme que de lo que te hablo sucede también en el extranjero, aunque en el extranjero quizás me he sentido mucho más valorada como mujer y como profesional.*

*Además, estando en un entorno que históricamente ha sido de hombres, como es el mundo del camión ¿Quién me va a preguntar a mí por un camión roto? ¿Quién va a venir a decirme jefa? A la gente le ha costado. Recuerdo una vez, al terminar un proyecto, un hombre súper amable, jefe de cámara, encantado por el trabajo, casi se tiró de rodillas y me decía: “No sabes lo que te agradezco, sin ustedes las cámaras no hubieran llegado hasta donde hemos sido capaces de colocarlas. Gracias a ti y a tu jefe”. “¿Qué jefe?”, dije yo. El hombre era un amor, ese hombre ha aprendido que en un departamento de transportes siempre ha habido un hombre detrás, de hecho yo en muchos*

proyectos había tenido un jefe. Pero en ese no. Él no había visto a nadie más, yo era la primera en llegar y la última en irme, la que firmaba todos los emails... Y el hombre, con todo su cariño, me dijo "gracias a ti y a tu jefe".

Es difícil identificar una política de desigualdad, de maltrato o de violencia, cuando estás en un medio que no deja de ser "amable" contigo. Yo con esta criatura, ¿Cómo me iba a enfadar? Me reí y le dije: "¡Anda! Quiero que sepas que estaba yo sola, que en los transportes también podemos estar solas las mujeres y que aquí las que mejor aparcamos somos nosotras, vete quedando con eso". Y ya está. Hay que aportar un granito de arena todos los días y en ese caso fue ése.

**“Es difícil identificar la desigualdad o el maltrato o de violencia, cuando estás en un medio que no deja de ser “amable” ,”**

### **¿Qué desigualdades has encontrado?**

Cuando empecé a trabajar y yo veía la diferencia de salarios, me parecía natural. No cuestionaba -por agradecimiento, por desconocimiento, por ser joven, no lo sé...- que los hombres en mi departamento cobraran más que yo ¡Pero mucho más! Los más formados, vale, pero ¿y los menos formados, por qué?

Yo he manejado presupuestos de millones de euros y siempre he manifestado que yo quería estar en la calle, que yo no he estudiado para estar en la oficina, aunque sí lo he hecho, porque me gusta entender el departamento en el que estoy. Pero siempre ha existido esta amabilidad: "No, a las mujeres vamos a cuidarlas. No te vas a venir al set de rodaje a llenarte de barro o de grasa, a pasar frío". Incluso cuando tú estás diciendo: "Escucha, que yo no quiero estar en la oficina, que quiero estar en el barro y cuando esté harta de barro, ¡ya te lo diré yo!".

Yo me he sentido el ama de casa del departamento, la persona que se queda en la oficina y pone en orden todas las "machihombrías" ¿Quién lo pone en orden? Yo ¿Quién ha echado las horas? Yo. Y si no aparece un cambio de día, ¿de quién es la culpa? Mía. Eso ha sido así durante años hasta que me hice jefa.

Como he dicho, es difícil identificar un maltrato o una injusticia en una persona a quien aprecias y que está haciendo otras cosas bien. En un proyecto,

hace años, me encontré en la fotocopiadora los sueldos de todo el equipo y ahí había alguien que cobraba mucho más que yo, y que verdaderamente hacía bastante menos que yo. Fui a hablar con mi jefe, un hombre a quien aprecio. Le dije "Sé que tiene que haber un buen motivo para esto, pero quiero que me lo expliques tú". El respondió: "Tú no lo entiendes, es el estándar de la industria. Si esta persona en otro trabajo ya ha cobrado X al mes, yo no le puedo ofrecer menos". Y entonces yo dije: "Ya entiendo: como yo habitualmente trabajo contigo, tú me vas a dar lo que me dabas en el último proyecto. O sea, que depende de ti o de que yo me ponga en mi sitio, que mi sueldo vaya subiendo. Me enfadé. No me iba a ir, había rechazado otras cosas para estar allí... Pero me dije: Hasta que no haya una jefa, esto no va a cambiar, las mujeres van a seguir estando relegadas a la oficina, asumiendo mucha más responsabilidad y cobrando menos. Entendí lo que tenía que entender: No es que queráis que estemos cómodas... Es que no queréis que seamos jefas. Pues ahora lo voy a ser.

**Otras compañeras han mencionado ese ambiente cercano del cine, donde hay como una suerte de informalidad. A veces eso genera lo que los juristas llaman "zonas grises". Se supone que cuando estás en una oficina las distancias están marcadas, los códigos de conducta son claros. En tu experiencia, en ese ambiente masculinizado en el que te has movido, ¿has visto casos de acoso o violencia sexual? ¿has notado cambios en el tiempo?**

Yo trabajo mucho en Italia y la cultura italiana -sin menosprecio alguno porque yo la amo- en ese sentido va como 10 años por detrás. Cuando aquí las "Mama Chicho" ya no se veían, en Italia seguían vigentes. Más allá de eso, recuerdo que una vez en Abu Dhabi, en una oficina en la que estábamos varias personas y la única mujer era yo, alguno de nosotros tenía que ir a hablar con el production manager a pedirle algo, y mis compañeros dijeron: "Que vaya Melina, que seguro que lo consigue" y tenía que ver con mis tetas. Que como mis tetas eran muy bonitas, pues que fuese yo, que lo conseguiría. Yo me reí. Y conforme me reí, me di cuenta que me estaba equivocando. Me fui a mi casa pensando: yo no me tengo que reír de esto. Esta tarde en el bar, si estoy con ellos y me hacen esta broma, valoraré si me río o no. Pero en la oficina no me puedo reír.

Desde hace unos años sí he notado que algo está cambiando. Yo, afortunadamente, no he vivido ciertas cosas... Llevo muchos años en la calle y he sido siempre súper tajante, ¡ya se cuidarán de acercarse!... Pero también te digo que he desarrollado herramientas para evitar que ciertas situaciones tengan lugar, como llegar a un sitio y decir que tengo novio (lo

tenga o no). Porque supone una barrera. Y hablo de mi novio no existente incluso. Son herramientas que desarrollamos las mujeres en nuestro día a día y en el entorno laboral también. Como esta otra: llevo unos tenis en mi coche porque, si aparco a las tres de la mañana, no quiero que nadie me vea caminar a esa hora en la calle sola con tacones. Porque saben que no puedo correr como si tuviera tenis. Es un arma más. Desarrollamos una serie de herramientas que no deberían ser necesarias.

Tuve una experiencia fea en Chile. Iba para dos semanas, pero me quedé siete meses. No conocía a nadie, busqué trabajo y empecé a colaborar en un festival. Trabajaba con mujeres super potentes. Había muchas empresas y hombres que también colaboraban. En concreto, uno de ellos tenía una empresa que daba un premio del festival. Con ese grupo fuimos a celebrar un cumpleaños al piso de alguien. No estábamos en la oficina, pero estábamos en un entorno de fin de jornada. Allí, en Chile, sobre todo, se bebe vino. Fue un encuentro de tomar unos vinos, no había nadie pasado de rosca (quiero decir, nadie que en apariencia hubiese bebido más de la cuenta). Seríamos unas veinte personas. Y esa persona amable, reconocida por todos, me agredió. Estábamos en la cocina, yo había ido a rellenar la copa y, de repente, se volvió para mí, me dijo “dame un beso” y antes de que pudiera reaccionar me besó. Estábamos en la cocina, el piso no era grande y su mujer estaba en el salón. No chillé ni dije nada. Corrí y me quité de en medio.

**“Y esa persona amable, reconocida por todos, me agredió. Estábamos en la cocina, yo había ido a rellenar la copa y, de repente, se volvió para mí, me dijo “dame un beso” y antes de que pudiera reaccionar me besó. Estábamos en la cocina, el piso no era grande y su mujer estaba en el salón,,**

Yo tenía las herramientas para hablar, pero en un entorno cómo ese cómo iba a decir: “Hola, soy la española que lleva pocas semanas aquí y quiero que sepáis que esta persona admirable, que ayuda a las mujeres, me acaba de estampar un beso, que yo todavía no me he enterado de lo que está pasando”. ¿Qué hice? Irme. Un compañero no me dejó que me fuera sola. Yo pensé que no se me notaba nada, hasta que me dijo: “Estás muy seria, ¿qué te pasa?”. No sé si le dije algo. Aquello no volvió a mi cabeza. Lo conté como siete años después.

En el subconsciente, tú sufres una situación de vulnerabilidad y de violencia y no es que digas: “OK, esta experiencia que tengo perfectamente identificada y clasificada, la voy a guardar en mi cabeza y no voy a pensarla más”.

No. Es un mecanismo automático. El día que lo conté, me dije “Pero ¿por qué no lo he dicho antes? ¿Porque se me ha olvidado? No se me había olvidado. Lo que pasa es que lo entierras. Porque tienes que mirar adelante, porque al día siguiente te lo vas a volver a encontrar y porque... No lo sé.

**“Sufres una situación de vulnerabilidad y de violencia. Lo conté como siete años después. Y el día que lo conté, me dije “¿por qué no lo he dicho antes? Lo entierras. Porque tienes que mirar adelante, porque al día siguiente te lo vas a volver a encontrar... No lo sé,,**

Creo que lo que sí ha cambiado es que ahora lo hablamos más, porque no nos da vergüenza hablarlo entre nosotras, para empezar.

**Las jóvenes que están entrando en el audiovisual pueden ver que hay mujeres poderosas al frente de los equipos y quizá lleguen a creer que eso siempre ha sido así.**

Las mujeres nos tenemos que unir, porque la unión hace la fuerza. Pero lo más importante es que nos reunamos hombres y mujeres por la igualdad para poder transformar a las personas que todavía no se han dado cuenta. Si tú no lo has notado, felicidades. Si tú en toda tu vida no te has encontrado en una situación así, felicidades. Ojalá eso signifique que deja de pasar.

**“Si tú en toda tu vida no te has encontrado en una situación así, felicidades. Ojalá eso signifique que deja de pasar,,**

Yo he sido jefa, pero también he hecho muchos “services”. Y soy feliz en una parte y en otra. Pero existe esa lucha de egos de “ahora viene el equipo extranjero y me dice que quiere esto en color amarillo, pues aquí lo hacemos en verde”. Pero si la persona que viene de fuera a supervisarte es una mujer, más joven que tú, latina, en un departamento de transportes y además llega sonriendo... -que hasta tener buen humor te puede jugar en contra- pues es mucho peor.

A mí en Marruecos me han amenazado por decirle a una persona “hoy no coges este coche, coges este otro”. Mi trabajo era organizar los vehículos y a quienes los conducen. Y me dijeron: “Eh, ten cuidado cuando vayas sola

por la calle". Digo "¿Cómo?" "Que tengas cuidado...". Me han pasado muchas cosas de ese tipo. En Marruecos, la mujer "es otra cosa" y no tiene ni derecho al acceso a algunos lugares. Pero también me ha pasado en un país europeo, en una superproducción trabajé con un tipo que era el típico perfil del maltratador. Un tipo simpático, gracioso, que todo el mundo quiere ser su amigo, reírse con él porque tiene buenos puntos. Pero que luego, como le dé una ventolera -y le daban todos los días-, pegaba unas voces... Este hombre trataba fatal a su equipo, de manera humillante. Yo no quería tolerar eso en mi oficina y tuve situaciones complicadas. En una de ellas me dijo que eso no se lo dijera por teléfono, que se lo dijera en la calle. Y yo lo que le estaba diciendo es que necesitaba dos pickups. Que por qué dos. "Porque soy yo la que diseña la logística de transporte, y me contratan para esto. Y el presupuesto lo hago yo". Y él a voces todo el rato.

¿Por qué no denuncias? Pues porque yo no sé lo que pasa cuando denuncio. Y tengo que saberlo, tenemos que saberlo. Hice cursos antes de entrar a ser jefa, para saber lo que es el acoso y lo que es aprovecharse de una situación de poder. Todas estas cosas te las dan clarísimas, el Reino Unido nos lleva años de delantera en ese sentido. Y la teoría es estupenda, claro. Pero cuando soy yo la que me veo en una situación de vulnerabilidad, y llamo a ese teléfono, que afortunadamente ya existe, ¿qué pasa? ¿Quién se entera de que yo estoy pidiendo ayuda? ¿Quién me atiende? ¿Qué experiencia tiene esta persona que me está atendiendo? Yo necesito saber con quién voy a hablar, y a quién va a llegar lo que yo le cuente. Y a quien le llegue: ¿qué tipo de medidas va a tomar al respecto? Si me va a tomar en cuenta a mí, y lo que yo manifieste que quiero o necesito, o si va a hacer lo que dice el protocolo en cada caso, y listo ¿Y qué diablos dice el protocolo?

Si tú actúas, ¿a esa persona la van a quitar de trabajar tres días o un día sólo? ¿Vas a tener que hablar con ella o no vas a hablar hasta el final del proyecto? A mí me hubiera servido que alguien me escuchase. Pero ¿quién me escucha? ¿Qué formación tiene esa persona? ¿Qué medidas se van a tomar? Como no lo sé, no voy. Porque yo para ir a quejarme y a volver a mi silla a escuchar gritos y a que me citen en la calle, no voy.

Fue un infierno. Me levantaba dos horas antes todos los días para ingeniar una estrategia. "Vale, voy a decir que necesito 15 para que ellos me digan que mejor 14 o 10 y ya por lo menos consigo 10". Otros días era ir a mi asistente, que les caía mejor porque no era jefa, y decirle: "cuando yo diga 15, tú di que te parecen mejor 17, porque yo lo que quiero son 17. Les va a encantar que tú lleves razón...". Tenía que hacer una estrategia extra, horas y horas para pensar cómo hacer el trabajo y que el proyecto saliera.

Me vi en esta situación terrible y no pude denunciar hasta el final. Cuando

acabé, fui al production manager y le dije: "Voy a denunciar". "Melina, ¿ahora para qué, si ya el proyecto está hecho?" Y yo le dije: "Para que la próxima persona que denuncie no sea la primera. A mí no me ha ayudado nadie, ni me van a ayudar, ni ya voy a cambiar lo que ha pasado. Pero por fin me siento segura de actuar porque ahora no tengo miedo de lo que pueda pasar cuando yo denuncie. Ahora lo hago, y le servirá a la siguiente persona, ¡que ojalá no exista!, no porque no denuncie, sino porque no se dé esta situación nunca más. Pero si se da y alguien lo denuncia, que no sea la primera".

**“UNA PERSONA TIENE QUE TENER TODA LA INFORMACIÓN Y PODER DECIR QUE NO, AUNQUE SEA UN DÍA ANTES DE EMPEZAR”**

## **CONVERSACIÓN CON TONUCHA VIDAL.**

**Directora de casting. Presidenta de APDICE**

**La situación de casting es uno de los entornos que nuestras encuestadas perciben como menos seguros y con mayor riesgo de sufrir acoso o violencia sexual. Nos interesa conocer vuestra percepción, como responsables de dirección de casting.**

*Históricamente, no ha habido un sitio donde se estudie dirección de casting. Empieza a haber alguna escuela, pero casi todos empezamos porque veníamos de la interpretación, de ser ayudantes de dirección, desde guion, desde realización... No es que dijéramos desde el principio: quiero ser director o directora de casting, sino que hemos terminado ahí por diferentes vías. No existía como parte del engranaje, sino que era una figura o un trabajo que prácticamente se hacía desde la ayudantía de dirección.*

*En 2021, decidimos crear la Asociación Profesional de Dirección de Casting de España (APDICE), y uno de los objetivos era dignificar la profesión, nuestro saber hacer. Ahora mismo somos 67 personas de artes escénicas, publicidad y ficción. Lo que hicimos fue escuchar diferentes voces, porque teníamos claro que había que tener en cuenta a la representación de talento, al talento interpretativo, a la dirección, a la producción... Empezamos a hablar mucho de diversidad y a dialogar con la asociación de coordinación de intimidad AESCI.*

*La evolución de la sociedad impacta directamente en cómo ejercemos nuestras profesiones, y en el caso de la dirección de casting es fundamental adaptarse y deconstruir viejas prácticas. Es un proceso que requiere tiempo y esfuerzo, pero es esencial para crear un ambiente más inclusivo y respetuoso. Además, es importante que las nuevas generaciones reciban la formación adecuada para que puedan dignificar y enriquecer este trabajo ¡Es un camino hacia un futuro más justo y creativo!*

## **En APDICE estáis haciendo vuestro protocolo... ¿Nos hablas de esa experiencia y de la reflexión que habéis hecho?**

La reflexión empezó al escuchar a grupos diversos y a diferentes colectivos, a las academias... Empiezas a leer protocolos de actuación dentro de la sala de casting. Y claro, de repente te dices: Es maravilloso, pero nadie nos ha consultado lo que nosotras o nosotros podemos hacer o no. Es fundamental comprender el engranaje de lo que sucede.

Aquí hay dos elementos esenciales: la persona de producción y el talento interpretativo. Esas dos figuras nunca van a dejar de existir: la persona que contrata y la persona contratada. Luego, podemos estar en medio, ayudando, diferentes figuras. Puede existir una persona de dirección de casting y puede existir una persona representante de talento interpretativo. Si en un proyecto directamente existe la persona de producción con el talento, si en la elección no hay una persona de dirección de casting o de representación de talento que medien, ese talento se va a sentir muy solo. Por eso también es importante que las uniones de actores y actrices y las escuelas sepan cómo funciona este engranaje para saber qué tienen que pedir.

Desde la asociación hemos trabajado en un protocolo de consentimiento y actuación dentro de la sala de casting. Si hay películas que se hacen sin una persona de dirección de casting, el talento interpretativo tiene que saber que puede decir que no a determinadas cosas. Hay otros proyectos donde sí existe una dirección de casting y tenemos que ser responsables de nuestra función para dignificar todo el proceso. En eso estamos trabajando. Hay veces que sólo nos cuentan una idea del proyecto, o los perfiles, nos dan las separatas, pero no nos pasan un guion. O a lo mejor nos pasan el guion y puede haber escenas que marquen que hay tensión sexual entre dos personajes. Y si nosotros intuimos o vemos que es una tensión sexual en el guion, es nuestra responsabilidad preguntar a dirección y a producción ejecutiva si van a ser grabados de manera íntima o va a haber alguna escena de intimidad.

Antes de empezar las audiciones tiene que haber una firma por parte de producción ejecutiva donde nos diga: "En este proyecto va a haber una escena de cama o de un parto o una escena en ropa interior... Y eso tenemos que trasladarlo al talento o al representante. Y a partir de ahí, el talento nos tiene que decir: "Quiero seguir con el proceso, quiero hacerlo porque sí quiero hacer este tipo de escenas". No quiere decir que no tenga la posibilidad de dar marcha atrás. Una persona tiene todo el derecho de decir que no, aunque sea un día antes de empezar, si no quiere hacerlo porque lo ha repensado. Y cuando está en el plató también tiene derecho a decir: "Ahora no me siento bien para hacer este tipo de películas, porque siento que está siendo un

ambiente muy agresivo, me siento violentada, por lo tanto, ahora mismo decido que no". Tiene que haber ese derecho a consentir o no consentir en todo momento.

Creo que tenemos que ser más transparentes y dar toda la información necesaria con antelación. Interiorizar todo eso desde la dirección de casting. Antes, no se avisaba y yo pensaba, "Nadie me ha dicho que no cuando he dicho que se quite la camiseta, porque es necesario". Claro, ¿cómo me van a decir que no? Nunca lo había pensado en 30 años de trayectoria, pero ahora lo pienso y digo: "¿se habrá sentido bien, se habrá sentido a gusto? O habrá pensado: "¿por qué tengo que pasar por esto?"

Son situaciones que desde APDICE creemos que es necesario cambiar para dignificar los procesos, pensando en la persona que está en frente, en una situación muy vulnerable. También hay como esa idea de: "Es que si digo que no, me ponen en una lista roja o me ponen una cruz". Y dices: "No, ¿qué tiene que ver?". Me acuerdo de llamar a un actor y decirme que no, porque era un tema delicado. Y cuando le llamé para otro personaje, me dice "pensé que nunca me ibas a volver a llamar". Creo que también hay muchas ideas sobre nuestro trabajo que son mitos, que no son reales. Por eso es importante acercarnos, dialogar.

**“Me acuerdo de llamar a un actor y decirme que no, porque era un tema delicado. Y cuando le llamé para otro personaje, me dice “pensé que nunca me ibas a volver a llamar”. Hay muchas ideas sobre nuestro trabajo que son mitos,,**

### **Cuando ahora llamáis a alguien para un casting, ¿tenéis que dar toda la información previa?**

Ésa es la intención. Este protocolo, que se va a presentar oficialmente muy pronto, lo hemos ido mejorando con los encuentros. Y es importante que sea un "protocolo de consentimiento", porque no sólo tiene que ver con la intimidad, sino también con otro tipo de escenas que pueden ser violencias físicas o emocionales.

Hay personas de dirección que llevan los trabajos muy bien hechos desde casa y saben cómo lo van a rodar todo, pero hay otras personas que a lo mejor están improvisando hasta en el último momento. El problema es que esa improvisación choca con los límites y los derechos de otra persona. Quien dirige es un artista que no trabaja con barro o con hierro, sino con alguien que interpreta y que también es artista.

De ahí lo importante de recabar información. A mí me ha pasado que he leído un guion; la representante, igual. Y en el último momento, cuando empiezan las pruebas de vestuario y se comenta lo que sucede, en un momento dado, la actriz dice: "Yo no he leído nada de todo esto, nadie me ha informado". Entonces llama a la representante: "Yo tampoco he sido informada". Me llama a mí y yo tampoco he sido informada. Y a lo mejor es una creatividad de la persona de dirección en el último momento. No era en el set, pero como a dos días de rodar. Entonces, yo le dije a la representante: "Si me dices que no, por favor, hazlo con toda la libertad. No voy a poner una cruz a nadie". Y busco otra opción.

Pinso en esa persona cuando llega, cuando se entera, que me parece como de lo más violento en ese aspecto. Entonces, hay que tener claro que se debe poder elegir. Y si se avisa de antemano de lo que se quiere hacer, se busca hasta que demos con la persona que diga: "Lo hago". Y ya está. O si quieres a esa persona en concreto, háblalo, y cada uno que ponga sus límites. Pero no de repente, en una prueba de vestuario, que te enteres en el último momento y que nadie se siente contigo a explicarte.

A veces vamos con tanta urgencia, con tanta rapidez, que no nos da tiempo a pensar y reflexionar. Yo tengo que tener la información y la tengo que transmitir. Y si la persona de dirección se lo está inventando en el momento, debe decir: "Como me estoy inventando esto y nadie te ha avisado, dime si no quieres estar en el proyecto y lo entenderé". Ser respetuosos en todo momento, no dar por hecho que todo el mundo va a hacer lo que queramos. Hay que trabajar en ese cambio de mentalidad y dialogar más.

**Sabemos que una de las cosas que activa el sistema nervioso y puede provocar un bloqueo es precisamente que pasen cosas que tú no esperas. Con lo cual en ese momento es casi imposible que puedas decir que no porque estás "congelado".**

Es muy importante hacer todo ese pensamiento de antemano, tener claro hasta dónde estoy dispuesto o dispuesta a llegar para, cuando te encuentras en estas situaciones, saber decir enseguida: "No". Pero si es dos días más tarde, pues también debes poder decir "No". Es que tu integridad está por encima de todo. Entonces, bueno, creo que tiene que ser un trabajo de equipo entre todas las partes.

**“Es importante tener claro hasta dónde quiero llegar para, cuando te encuentras en estas situaciones, saber decir enseguida: “No”. Pero si es dos días más tarde, pues también debes poder decir “No” ,,**

Hay que entender que estamos en el proceso para ayudar, porque la última palabra tampoco es nuestra. Pero desde casting también se tiene que decir "estamos aquí y si hay alguna queja en alguna audición, que se pueda hablar sobre ello. Hay gente que actúa mal por desconocimiento y hay cosas que ya no se deben hacer. Y a lo mejor le dices: "Oye, que has hecho el casting de esta manera y la gente no se está sintiendo cómoda", y te dicen "Ah, ¿que no lo puedo hacer así?".

Estamos deconstruyendo para volver a construir. Lo primero es estar informado para producir los cambios. Por eso, esperamos que este protocolo lo vayan leyendo y aplicando, porque luego vamos con prisas y, de repente, pasa algo y "Ah, ¿no lo puedo hacer? ¿Lo puedes solucionar?". Estamos trabajando para mejorar, para provocar esos cambios. Vamos con mucha vorágine pero estamos en el camino.

# INFORMACIÓN ÚTIL & DIRECTORIO

7

## CONTACTOS DE APOYO: ORGANIZACIONES Y LÍNEAS DE AYUDA

### ESPAÑA

#### TELÉFONO NACIONAL DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO 016

- Atención telefónica: 016
- Atención por WhatsApp: 600 000 016
- Teléfono para personas con discapacidad auditiva y/o del habla: 900 116 016
- Atención por correo electrónico: 016-online@igualdad.gob.es
- Atención por chat online: violenciagenero.igualdad.gob.es

365 días del año para atender a víctimas de todo tipo de actos de violencia (violación, acoso sexual, agresiones sexuales, malos tratos...).

#### AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS (AEPD)

Si están difundiendo fotos o vídeos tuyos de carácter sexual, visita este enlace:

<https://www.aepd.es/preguntas-frecuentes/15-canal-prioritario-para-contenidos-sensibles-en-internet>

Si envías tu reclamación, analizarán el caso y pueden ordenar la retirada del contenido del prestador del servicio o la plataforma donde se esté difundiendo. Si hay indicios de delito, lo pondrán en conocimiento de la Fiscalía.

# RECURSOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

## ANDALUCÍA

### TELÉFONO DE INFORMACIÓN A LA MUJER

900 200 999

Teléfono 24 horas gratuito de atención inmediata y especializada para víctimas y supervivientes de violencia sexual. También información para la atención psicológica y jurídica. Línea conectada al teléfono de emergencias 112.

Disponible en más de 50 idiomas, anónimo y confidencial

### SERVICIO DE ATENCIÓN ESPECIALIZADO PARA EL ASESORAMIENTO, LA ASISTENCIA E INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

954 531 261 / 691 699 761

[amuvi@amuvi.org](mailto:amuvi@amuvi.org)

<https://amuvi.org>

Asesoramiento jurídico, asistencia legal y atención psicológica a mujeres que hayan sufrido alguna forma de violencia sexual.

Llama por teléfono para pedir una cita o para solicitar asesoramiento.

Horario de mañana y tarde

## ARAGÓN

### TELÉFONO 24 HORAS

900 504 405

Teléfono gratuito de apoyo, información y activación de recursos para víctimas de agresiones sexuales.

### ASESORÍA PSICOLÓGICA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXISTAS

976 726 040

[casamujer@zaragoza.es](mailto:casamujer@zaragoza.es)

Atención psicológica personalizada y acompañamiento especializado

Ubicación: Zaragoza

Horario: Jueves de 8:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:00

## **ASTURIAS**

### **CENTRO DE CRISIS PARA VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES**

Teléfono/WhatsApp: 677 985 985

<https://iam.asturias.es/violencia-de-genero/centro-de-crisis-para-victimas-de-agresiones-sexuales>

Atención jurídica, psicológica y social gratuita

Ubicación: Oviedo

Horario: 24 horas/7 días a la semana/365 días del año

### **CENTRO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y MALOS TRATOS (CAVASYM)**

985 099 096

[cavasym@hotmail.com](mailto:cavasym@hotmail.com)

Asistencia legal, social y psicológica

Ubicación: Gijón

Horario: Mañana y tarde

## **ISLAS BALEARES**

### **SERVICIO 24 HORAS DEL INSTITUTO BALEAR DE LA MUJER (IBDONA)**

Teléfono/WhatsApp: 971 178 989 / 639 837 476

Información, asesoramiento y acompañamiento ante situaciones de violencia machista

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## **CANARIAS**

### **RED DE SERVICIOS PÚBLICOS ESPECIALIZADOS DE ATENCIÓN SOCIAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL**

Web: [https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/violencia\\_genero/centros/](https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/violencia_genero/centros/)

Atención integral a las violencias de género y sexuales

Horario: Mañana y tarde

## **CENTRO DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL PARA LA ISLA DE TENERIFE (CAVIS)**

Teléfono psicóloga: 670 011 244  
Teléfono trabajadora social: 670 011 233  
Teléfono abogada: 670 011 261  
cavis@iass.es  
Atención integral especializada  
Horario: Lunes a viernes, de 8:30 a 16:30

## **CANTABRIA**

### **CENTRO DE CRISIS 24/7 DE ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS SEXUALES**

942 21 44 41

Atención integral: social, jurídica, psicológica, laboral y formación

Ubicación: C/ Las Marzas 20, Santander

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

### **CENTRO DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y PREVENCIÓN DEL MALTRATO INFANTIL**

942 215 00

info@cavascan.org

Asesoramiento y asistencia psicológica y legal

Ubicación: Santander

Horario: Lunes a viernes, de 9:00 a 14:00

## **CASTILLA Y LEÓN**

### **CENTRO VIRTUAL "ATIENDO" 24/7 PARA LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES:**

900 84 74 84

<https://www.atiendojcyL.es/>

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## **ADAVAS SALAMANCA (ASOCIACIÓN DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GÉNERO):**

Teléfono: 923 26 05 99

### **URGENCIAS 24 HORAS**

609 835 336

adavas@gmail.com

<https://adavas-salamanca.org/>

Asistencia jurídica, psicológica y social

Ubicación: C/Corral de Villaverde 1.5º B, Salamanca

Horario: Lunes a viernes de 10:00 a 14:00

### **ADAVAS VALLADOLID (ADAVASYMT)**

983 350 023

adavasymtvalladolid@gmail.com

<https://adavasymt.org/>

### **ADAVAS BURGOS**

947 206 783/ 600 466 123

<https://adavasburgos.es/>

### **ADAVAS LEÓN**

987 23 0 62

info@adavas.org

<https://adavas.org>

## **CASTILLA-LA MANCHA**

### **PROGRAMA "CONTIGO": PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN INTEGRAL EN MATERIA DE AGRESIONES Y ABUSOS SEXUALES**

900 100 114

Asistencia psicológica integral a mujeres mayores de 18 años víctimas de violencia y/o abusos sexuales

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## CATALUÑA

### LÍNEA DE ATENCIÓN TELEFÓNICA PERMANENTE A MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA

900 900 120

900900120@gencat.cat

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

### SERVICIOS DE INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA (SIE)

Mapa de recursos para encontrar el SIE más cercano:

[https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia\\_masclista/recursos\\_atencio/mapa\\_siad/](https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/mapa_siad/)

Atención especializada y acompañamiento a mujeres jóvenes y adultas

Ubicación: Barcelona

### ASSOCIACIÓ ASISTENCIA DONES AGREDIDES SEXUALMENT (AADAS)

93 487 57 60

info@aadas.org.es

<https://www.aadas.org.es/>

Acompañamiento psicológico y jurídico

## COMUNIDAD DE MADRID

### CENTRO DE CRISIS CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL PILAR ESTÉBANEZ

Teléfono: 900 869 947

WhatsApp: 602 224 417

[centrodecrisis@fundacion-aspacia.org](mailto:centrodecrisis@fundacion-aspacia.org)

Acompañamiento jurídico, psicológico, social y mediación intercultural

Ubicación: Madrid

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## **CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL BENITA PASTRANA**

910 600 648

Atención especializada a medio y largo plazo

Ubicación: C/Blasco de Garay 69, Madrid

Horario: Mañana y tarde

## **CENTRO DE CRISIS 24 HORAS PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL**

Teléfono: 900 59 9316  
centrodecrisis24@madrid.org

Ubicación: Madrid

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## **COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA**

### **CENTRO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES**

Teléfono: 848 46 39 99

WhatsApp: 621 690 351

<https://www.centro-deatencionintegralalasviolenciasesexualesdenavarra.es/>

[caisvs@fundaciongizain.es](mailto:caisvs@fundaciongizain.es)

Acompañamiento jurídico, psicológico y social

Ubicación: Pl. de Xavier Mina 4, Pamplona

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## **COMUNIDAD VALENCIANA**

### **CENTRO DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES (CAVAS)**

96 394 30 69

<https://cavascv.org/>

Asistencia psicológica, jurídica y social

Ubicación: C/Guillem de Castro 100 bajo, Valencia

Horario: Mañana y tarde

## **CENTROS MUJER 24 HORAS**

900 58 08 88

<https://institut-delesdones.gva.es/es/centres-dona>

Atención integral en violencia sexual

Ubicación: Comunidad Valenciana

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## **EXTREMADURA**

### **SERVICIO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 24 HORAS**

927 010 868

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## **GALICIA**

### **PROGRAMA DE INTERVENCIÓN TERAPÉUTICA CON MUJERES QUE SUFRIERON VIOLENCIA SEXUAL**

981 269 955 / 607 116 642

[centropsicoterapia@meninos.org](mailto:centropsicoterapia@meninos.org)

Atención psicológica, social y orientación jurídica

## **LA RIOJA**

### **CENTRO ASESOR DE LA MUJER DEL GOBIERNO DE LA RIOJA**

941 294 550 (Ext. 34550)

[centroasedormujer@larioja.org](mailto:centroasedormujer@larioja.org)

<https://www.larioja.org/servicios-sociales/es/haz-gestiones/mujer/>

centro-asesor-mujer

Asesoramiento jurídico, social y psicológico

Ubicación: Av. de la Gran Vía Rey Juan Carlos 7, 5º, Logroño

## PAÍS VASCO

### CENTRO DE CRISIS 24 HORAS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

900 840 977

atencionviolenciasexual@bizkaia.eus

Atención integral: social, jurídica y psicológica

Ubicación: Bilbao

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

### CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL "TXIMELETAK ZENTROA"

650 80 10 80

tximeletak24h@araba.eus

<http://tximeletak24h.araba.eus/es/home>

Información, primeros auxilios, atención psicológica, social y jurídica

Horario: 24 horas, 7 días a la semana

## REGIÓN DE MURCIA

### CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE A VÍCTIMAS DE AGRESIONES Y/O ABUSOS SEXUALES (CAVAX)

722 515 148 (24 horas) / 900 710 061 (cita previa)

cavax@cavis.es

Acompañamiento educativo, social, psicológico y jurídico

Horario: Mañana y tarde (presencial) / 24 horas (información)

# ASOCIACIONES PROFESIONALES DE MUJERES DEL AUDIOVISUAL

ASOCIACIÓN ANDALUZA DE MUJERES DE LOS MEDIOS AUDIOVISUALES  
(AAMMA)

<https://aammaaudiovisual.com/>  
aamma@aammaaudiovisual.com

ASOCIACIÓN DE MUJERES CINEASTAS Y DE MEDIOS AUDIOVISUALES  
(CIMA)

<https://cimamujerescineastas.es/>  
cima@cimamujerescineastas.es

DONES VISUALS

info@donesvisuals.cat  
www.donesvisuals.cat

(H)EMEN

<https://hemen.eus/es/>  
info@hemen.eus

ASOCIACIÓN DE MUJERES DE LOS MEDIOS AUDIOVISUALES  
(AMMA)

<https://ammamurcia.es/>  
ammamurcia@gmail.com

DONA i CINEMA

<https://donaicinema.es/>  
mail@donaicinema.es

MUJERES EN LA INDUSTRIA DE LA ANIMACIÓN  
(MIA)

<https://animacionesmia.com/>  
animacionesmia@gmail.com

# OTROS PROTOCOLOS Y MATERIALES DE INTERÉS

## ESPAÑA

**Guía de respuesta urgente ante casos de violencia sexual:** La guía de CIMA aborda la prevención y actuación frente a la violencia sexual en el ámbito audiovisual. Ofrece herramientas y protocolos para identificar, denunciar y erradicar estas conductas, promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos. Está dirigida a profesionales del sector para fomentar la igualdad y la protección contra el acoso y la violencia sexual.

CIMA (2024). Guía de respuesta urgente ante casos de violencia sexual.

Recuperado de: <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2024/06/Guia-CIMA-violencia-sexual.pdf>

**Protocol guia per la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en el sector audiovisual:** Este protocolo, elaborado por la Acadèmia del Cinema Català en colaboración con el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, ofrece un modelo de actuación y abordaje con garantías de no repetición para asegurar la reparación integral de las personas afectadas por violencia física, psicológica, sexual o digital.

Acadèmia del Cinema Català. (n.d.). Protocol per la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en el sector audiovisual.

Recuperado de: [https://academiadelcinema.cat/images/acc\\_protocol.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://academiadelcinema.cat/images/acc_protocol.pdf?utm_source=chatgpt.com)

**Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo o género en las artes escénicas y musicales:** Establece pautas de actuación para prevenir, evitar y resolver situaciones de acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo o género en el ámbito laboral, y será aplicado a las entidades que libre y voluntariamente se adhieran a este protocolo.

Asociación de Circo de Andalucía, ACA (n.d.). Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo o género en las artes escénicas y musicales.

Recuperado de: <https://asociaciondecircoandaluciaycirconet.wordpress.com/wp-content/uploads/2024/03/1-Protocolo-Acoso-AEE.pdf>

**Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral: Manual de referencia:** Guía elaborada por el Instituto de las Mujeres del Gobierno de España. Su objetivo principal es proporcionar a las empresas y organizaciones un marco de referencia para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

Gobierno de España, Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres. (n.d.). Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral: Manual de referencia.

Recuperado de: [https://www.igualdadenelempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_Por\\_Razon\\_Sexo\\_2023.pdf](https://www.igualdadenelempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf)

## LATINOAMÉRICA

**¿Cómo funciona nuestra red de apoyo? (infografía):** El documento describe los pasos a seguir para recibir ayuda en situaciones de acoso laboral, acoso sexual laboral o abuso de poder, a través de la red de apoyo de RECSISTERS.

RECSISTERS. (n.d.). ¿Cómo funciona nuestra red de apoyo? (infografía).

Recuperado de: [https://drive.google.com/file/d/1W\\_M\\_2Rspc6cKA\\_O9iYsu4B0Tyofp-SbR/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1W_M_2Rspc6cKA_O9iYsu4B0Tyofp-SbR/view?usp=drive_link)

**Decálogo Buenas Prácticas para el sector audiovisual:** Documento que busca invitar a las diversas organizaciones e individuos a adoptar una serie de acciones y principios en pro de establecer espacios laborales seguros, dignos y respetuosos para toda la comunidad audiovisual y cinematográfica en Colombia.

ENACC. (n.d.). Decálogo de Buenas Prácticas.

Recuperado de: <https://enacc.co/decalogo-de-buenas-practicas/>

**GRITEMOS ¡CORTE! Guía de cuidado y prevención de violencias en el entorno laboral audiovisual:** Esta publicación es parte de la estrategia de prevención de violencias de género de la Comisión Fílmica de Bogotá y del trabajo para conseguir ambientes libres de discriminación, respetuosos y seguros para los profesionales del sector.

Comisión Fílmica de Bogotá, Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Instituto Digital de las Artes IDARTES. (n.d.). GRITEMOS ¡CORTE! Guía de cuidado y prevención de violencias en el entorno laboral audiovisual.

Recuperado de: <https://idartesencasa.gov.co/artes-audiovisuales/libros/gritemos-corte-guia-de-cuidado-y-prevencion-de-violencias-en-el-entorno>

**Guía para la prevención de acoso, abuso y maltrato en festivales y muestras de cine:** El presente documento busca aportar conceptos y definiciones, ejemplos de comportamientos y caracterizaciones de trato interpersonal que nos permitan una mejor comprensión de lo que llamamos abuso, acoso y maltrato.

Red de Festivales de Cine de Chile. (2021). Guía para la prevención de acoso, abuso y maltrato en festivales y muestras de cine.

Recuperado de: <https://www.lafuente.cl/red3>

**Infografía sobre acoso sexual laboral dentro y fuera del set:** El objetivo de la infografía de RECSISTERS sobre el acoso sexual laboral dentro y fuera del set es proporcionar información clara y concisa sobre cómo identificar, prevenir y abordar el acoso sexual en el entorno laboral audiovisual.

RECSISTERS. (n.d.). Infografía sobre acoso sexual laboral dentro y fuera del set.

Recuperado de: [https://drive.google.com/file/d/1hlitlxxIM9wUO1rBL2uCbNoQiasWCek2/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1hlitlxxIM9wUO1rBL2uCbNoQiasWCek2/view?usp=drive_link)

**Lente Púrpura: Buenas prácticas audiovisuales en la eliminación de la violencia de género:** Recurso para el abordaje de la violencia de género en el ámbito audiovisual, que ofrece definiciones, ejemplos y recomendaciones concretas para ayudar a las personas, creadores, operadores, organizaciones e instituciones a identificar, prevenir y eliminar prácticas que perpetúen la violencia hacia las mujeres y otras identidades desde su representación en los contenidos audiovisuales.

Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC). (2023). Lente Púrpura: Buenas prácticas audiovisuales en la eliminación de la violencia de género.

Recuperado de: <https://www.crc.gov.co/>

**Manual de Buenas Prácticas para el Sector Audiovisual. Asociación Colombiana de Productores Independientes del Cine y el Audiovisual:** Documento que busca invitar a las diversas organizaciones e individuos a adoptar una serie de acciones y principios en pro de establecer espacios laborales seguros, dignos y respetuosos para toda la comunidad audiovisual y cinematográfica en Colombia.

ASOCINDE. (n.d.). Manual de Buenas Prácticas para el Sector Audiovisual.

Recuperado de: <https://asocinde.co/manual-de-buenas-practicas-del-sector-audiovisual-colombia/>

**Manual de Buenas Prácticas para la prevención de conductas de discriminación, acoso laboral y/o sexual:** Este manual contiene un listado de buenas prácticas de carácter general, aplicables a los diferentes espacios de trabajo en la cadena audiovisual, desde sets de grabación, oficinas, estudios de posproducción y aulas de clase hasta hoteles, camerinos, mercados, festivales, reuniones sociales y de networking.

RECSISTERS. (n.d.). Manual de Buenas Prácticas para la prevención de conductas de discriminación, acoso laboral y/o sexual.

Recuperado de: <https://filmedellin.com/noticias/manual-de-buenas-practicas-recsisters/>

**Voz en Off: Caja de herramientas para construir espacios seguros:** Este recurso es iniciativa de la Fundación ESTUCINE, para la construcción de espacios seguros y libres de violencias en los distintos escenarios de producción, circulación y gestión audiovisual.

Fundación ESTUCINE, Academia Colombiana de Cine, & Embajada de Francia en Colombia. (n.d.). Voz en Off: Caja de herramientas para construir espacios seguros.

Recuperado de: <https://www.proimagenescolombia.com/cajadeherramientas/index3.php>

## EUROPA

**Guide for preventing inappropriate treatment, harassment and sexual harassment in the film and TV industry:** Esta guía proporciona instrucciones para las personas que se enfrentan a un comportamiento inadecuado. El objetivo es promover una intervención temprana y eficaz en los casos de trato inadecuado, acoso y acoso sexual en el trabajo.

APFI. (2024). Guide for preventing inappropriate treatment, harassment and sexual harassment in the film and TV industry.

Recuperado de: <https://apfi.fi/en/>

**Prevenir y combatir la violencia y el acoso en la producción de cine y televisión: Guía Sindical.:** Publicación destinada a promover la dignidad y prevenir la violencia en el trabajo, cofinanciado por la Comisión Europea.

UNI Global Union & Europa Medios Espectáculos y Artes. (n.d.). Prevenir y combatir la violencia y el acoso en la producción de cine y televisión: Guía Sindical.

Recuperado de: <https://uniglobalunion.org/>

## REINO UNIDO

**Bullying, harassment and racism prevention guidance:** Guía para la prevención de la intimidación, el acoso y el racismo en las industrias de la pantalla encargada por el BFI y apoyada por organizaciones de todo el Reino Unido.

BFI. (2020, August 6). Bullying, harassment and racism prevention guidance.

Recuperado de:

[https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bullying-harassment-racism-prevention-screen-industries/guidance?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bullying-harassment-racism-prevention-screen-industries/guidance?utm_source=chatgpt.com)

**Industry Briefing: Guidance for Employers:** El acoso y la violencia sexual siguen produciéndose en la industria británica del cine y la televisión, y hay pruebas de que los empresarios siguen sin cumplir sus obligaciones legales de prevenir y responder al acoso sexual en el lugar de trabajo. Este informe del sector ofrece apoyo y orientación a los empresarios y detalla las medidas que pueden adoptar para que sus lugares de trabajo sean más seguros para todos.

Screen Industries Growth Network. (2023, November 28). Safe to speak up: guidance for employers.

Recuperado de:

<https://screen-network.org.uk/publication/safe-to-speak-up-guidance-for-employers/>

## OTRAS FUENTES DE CONSULTA

**Diccionario feminista para miembros atónitos del patriarcado (hombres y mujeres):** Glosario elaborado por el medio de comunicación “Público”: “Diccionario rápido de feminismo para miembros atónitos del patriarcado, que arroja luz sobre algunos conceptos y su conjugación social.”

Oliveira y Silva, P. (2018). Diccionario feminista para miembros atónitos del patriarcado. Público.

Recuperado de: <https://www.publico.es/sociedad/diccionario-feminista-miembros-atonitos-patriarcado-hombres-mujeres.html>

**Profundicemos en términos de género.** Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores: Guía interactiva, de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Extracto del curso “I Know Gender” del Centro de Capacitación de ONU Mujeres.

ONU Mujeres. (n.d.). Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores.

Recuperado de: [https://generoymetodologias.org/media/publicaciones/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onu-mujeres.pdf](https://generoymetodologias.org/media/publicaciones/Guia-lenguaje-no-sexista_onu-mujeres.pdf)





以

# COMPROMISO 8

## FINAL



Nada volverá a ser igual después del #MeToo. Sabemos que el cambio no sucede de la noche a la mañana, pero también sabemos que en el día a día se pueden tomar decisiones que transformen la manera en que nos relacionamos y trabajamos en la industria audiovisual. Necesitamos urgentemente esas decisiones. No hay margen para la inacción ni para la tibieza.

La adopción de buenas prácticas y protocolos para la prevención y respuesta al acoso y las violencias sexuales no puede ser sólo un gesto formal o un requisito administrativo. Es una declaración de intenciones que debe traducirse en acciones reales y sostenidas en el tiempo. Asumir una política de tolerancia cero no es suficiente si no va acompañada de medidas eficaces, recursos adecuados y un compromiso firme por parte de toda la industria. No podemos permitirnos que estos protocolos queden en el papel o se conviertan en meros trámites burocráticos: deben ser herramientas vivas, revisadas y aplicadas con rigor.

Las mujeres que trabajamos en el sector necesitamos que este compromiso sea honesto, contundente y efectivo. Porque el silencio no es neutral y la falta de acción tampoco. Cada proyecto en el que no se cuestiona cómo generar un entorno seguro, cada empresa que posterga la implementación de medidas, cada

compañero que elige mirar hacia otro lado refuerza el statu quo que permite que las violencias sigan ocurriendo. Ya no es posible fingir que no sabemos lo que pasa. Aquí están los datos.

Según nuestro estudio, el 26% de las mujeres encuestadas considera que la aplicación de estas medidas se debe únicamente a exigencias legales, mientras que un 57% cree que algunas empresas empiezan a tomar conciencia, aunque todavía queda un largo camino por recorrer. Lo más preocupante es que un 90% de las encuestadas opina que la industria no está o está muy poco preparada para prevenir y abordar estas violencias. Y esta situación no puede continuar.

Estos datos nos interpelan a todas y todos. El aislamiento y el silencio han sido aliados históricos de los agresores y romper con esa dinámica es una responsabilidad colectiva. La industria audiovisual tiene un poder inmenso para transformar imaginarios y construir nuevas narrativas. No podemos permitir que siga reproduciendo desigualdades o perpetuando estructuras de abuso. Es el momento de asumir con valentía el compromiso de cambiar las cosas, de consolidar espacios de trabajo donde el talento pueda desarrollarse sin miedo, donde el respeto sea la norma y donde la impunidad no tenga cabida.

Y no se trata sólo de evitar el daño. Se trata de todo lo que podemos ganar. De la energía, el talento y la creatividad que se liberan cuando el miedo no marca el territorio. De la potencia de una industria que deja de cargar con inercias injustas y se permite explorar nuevos caminos. De la alegría de trabajar en espacios donde se nos valora por lo que hacemos y no por lo que callamos.

Aquí siempre nos van a encontrar, en el activismo y el trabajo, a las mujeres profesionales del sector en Andalucía asociadas a AAMMA. Ése es nuestro compromiso, que ahora trasladamos a la sociedad nuevamente con la publicación de este Manual.

El cambio es urgente. Y es posible. Depende de todas y todos. Hoy mejor que mañana.

“El silencio no es neutral y la falta de acción tampoco. Las mujeres que trabajamos en el sector audiovisual necesitamos un compromiso honesto, contundente y efectivo por parte de toda la industria para prevenir y erradicar el acoso y las violencias sexuales”

