

# ANÁLISIS DE LA “ENCUESTA REGIONAL SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL Y DE LAS ARTES ESCÉNICAS EN LATINOAMÉRICA”

COMMUNITAS CONSULTORA

# 2021

# INDICE



- 1.** INTRODUCCIÓN / PAG. 3
- 2.** MARCO METODOLÓGICO Y CONCEPTUAL / PAG. 5
- 3.** CONTEXTO SECTORIAL Y TERRITORIAL / PAG. 9
- 4.** ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS / PAG. 17
  - A) DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA / PAG. 17
  - B) SER VÍCTIMA / PAG. 20
  - C) SER TESTIGO / PAG. 29
  - D) IMPACTO EN TRAYECTORIAS LABORALES / PAG. 32
  - E) DENUNCIAS Y ACCIONES / PAG. 40
  - F) CAPACITACIÓN / PAG. 43
- 5.** RECOMENDACIONES / PAG. 47
- 6.** BIBLIOGRAFÍA / PAG. 50



# INTRODUCCIÓN

**E**n julio de 2021, los grupos regionales de la Federación Internacional de Actores (FIA-LA) y del sector de Medios de Comunicación, Entretenimiento y Artes de UNI Global Union (UNI Américas MEI / Panartes) junto a sus organizaciones afiliadas han puesto en marcha una encuesta en línea sobre la violencia y el acoso en los lugares de trabajo de las industrias del audiovisual y de las artes escénicas en América Latina. Ambas federaciones agrupan a sindicatos, gremios y asociaciones profesionales que representan a miles de trabajadores y trabajadoras de la región.

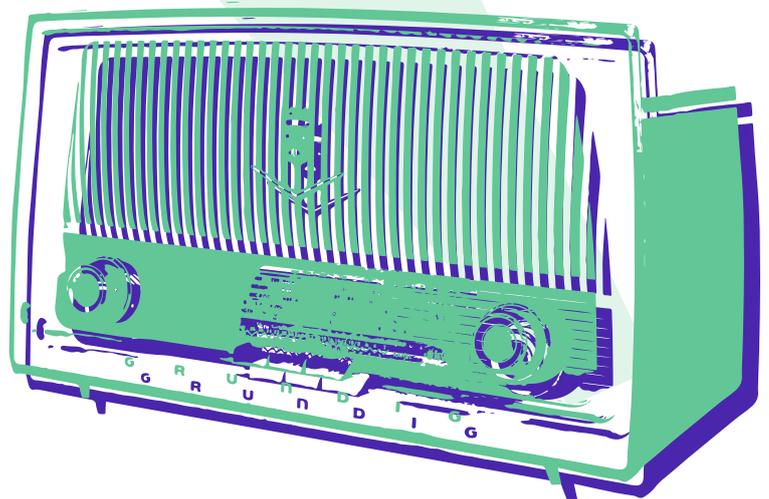
El objetivo principal de la encuesta era arrojar algo de luz sobre esta situación e identificar la existencia de comportamientos inaceptables y tóxicos en los lugares de trabajo del sector a nivel regional. Los datos recogidos son realmente alarmantes: el 89,4% de las personas encuestadas declaró haber experimentado una o más de las situaciones mencionadas en la encuesta, que van desde el maltrato y el micromachismo hasta el acoso sexual, la intimidación y la discriminación en materia de prestaciones laborales. Además, 4 de cada 10 personas creen haber sufrido acoso sexual en el trabajo.

Para analizar los datos recogidos a través de la encuesta, UNI MEI y FIA recurrieron a Communitas Consultoras, un equipo de investigación con sede en Chile y con experiencia específica en el ámbito de los estudios de género y la violencia y el acoso laboral. El presente informe ofrece un diagnóstico preciso que servirá como un documento de antecedente para que los sindicatos profundicen su trabajo en el tema, realicen acciones preventivas e incorporen propuestas concretas para poder representar mejor los intereses de sus membresías en las instancias de diálogo social. Esta encuesta y el informe son iniciativas sindicales regionales apoyadas por Union to Union, la organización del movimiento sindical sueco para la cooperación internacional al desarrollo.

En junio de 2019 la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio n° 190 sobre la violencia y el acoso. Este Convenio de la OIT establece, por primera vez, el derecho global y único de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; además, obliga a los países miembros a prohibir y a prever sanciones, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

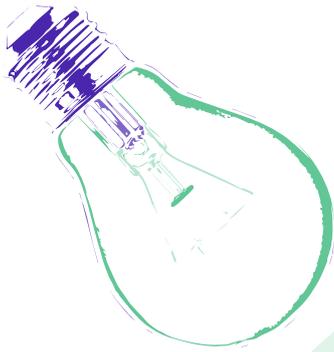
En su papel de guardianes de las condiciones laborales y de las protecciones en el lugar de trabajo, los sindicatos han asumido naturalmente un papel activo en el debate sobre cómo puede abordarse debidamente el acoso sexual. Un número importante de sindicatos ya han establecido prácticas y protocolos para apoyar a las personas profesionales del sector que denuncian casos de acoso o de intimidación sexual.

Con el presente trabajo, UNI MEI y la FIA desean apoyar a todas sus organizaciones afiliadas para lograr el cambio. Si nos unimos podemos construir espacios de trabajo seguros, dignos, igualitarios y respetuosos de la diversidad.



# 2.

## MARCO METODOLÓGICO Y CONCEPTUAL DE LA ENCUESTA



Con el objetivo de identificar y visualizar la existencia de conductas de violencia y acoso a nivel regional en el contexto laboral en que se desempeñan las/os trabajadoras/es del sector, se lanzó la “Encuesta regional sobre violencia y acoso en los espacios de trabajo en la industria audiovisual y de las artes escénicas en Latinoamérica” implementada en línea, a través de un cuestionario auto aplicado que estuvo disponible durante cuatro meses y que convocó a todos los países de la región, incluidos los que cuentan con sindicatos afiliados a los grupos regionales de UNI Medios de comunicación, Espectáculos y Arte (UNI MEI), y de la Federación Internacional de Actores, respectivamente Panartes y FIA-LA. El levantamiento de los datos dio como resultado un tamaño muestral de 1.423 personas que respondieron a la encuesta. Cabe mencionar que, a pesar de haber sido una convocatoria abierta a la región, siete países tuvieron un número de respuestas significativo, que posibilitaron la codificación y análisis posterior de los datos. Sin embargo, para dar cuenta de los casos que llegaron y solo para el recuento general y descripción demográfica, agrupamos las 36 respuestas que se recibieron del resto de los países en la categoría “otros”, representando ello un 2,5 % de la muestra.

### FICHA METODOLÓGICA RESUMEN

<b>GRUPO OBJETIVO</b>	Trabajadores del sector audiovisual y del espectáculo en vivo en América Latina
<b>PERÍODO DE LEVANTAMIENTO DE DATOS</b>	Julio a octubre de 2021
<b>COBERTURA DE ANÁLISIS</b>	7 países de América Latina. Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay
<b>TAMAÑO MUESTRAL ALCANZADO</b>	1.423
<b>MÉTODO DE RECOLECCIÓN</b>	Cuestionario Web autoaplicativo
<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	Estadístico descriptivo e interpretación cualitativa
<b>CUESTIONARIO (N° PREGUNTAS)</b>	18 cerradas
<b>ENTREVISTAS</b>	03 entrevistas semiestructuradas a informantes clave de Perú, Colombia y México

Los parámetros muestrales fueron país, edad, género, orientación sexual, sector, área y rol de desempeño. Cabe una aclaración metodológica respecto de la pregunta sobre el género de trabajadoras/es participantes, considerando que se dieron como opción las respuestas: Hombre, Hombre trans, Mujer, Mujer trans, No binario y prefiero no

decir; para efectos de obtener datos y un análisis representativo y significativo, construimos la categoría “Diversidades y disidencias”, en la que agrupamos: Hombre trans, Mujer trans y No binario, pues si se tomaba la opción de dejarlos como categorías independientes, se invisibilizarían.

Por su parte, las respuestas se organizaron en los siguientes apartados: Ser víctima, Ser testigo, Impacto en trayectoria laboral, Denuncias y acciones y Capacitación, quedando de la siguiente manera:

## TABLA I: ORGANIZACIÓN DE RESPUESTAS

### SER VÍCTIMA

---

Te has sentido maltratad@ en tu entorno de trabajo

---

Te ha pasado que una jefatura o alguien de tu equipo ha levantado la voz o gritado a tí

---

Te ha pasado que alguien de tu entorno de trabajo hostigue o haga algún tipo de bullying

---

Te han discriminado respecto a beneficios de trabajo

---

Te has sentido ignorad@ o subestimad@ por alguna jefatura o alguien de tu equipo

---

¿Crees haber sido víctima de acoso sexual en tu entorno de trabajo?

---

¿Crees haber sido víctima de micromachismo en tu entorno de trabajo?

---

¿Te has sentido personalmente vulnerad@ durante escenas de violencia, sexo o intimidad?

---

¿Has vivido otra que consideras que entra en este tipo de conductas?

### SER TESTIGO

---

¿Has presenciado o sido testigo de alguna de las situaciones anteriores?

---

¿Has identificado situaciones de acoso sexual en tu entorno de trabajo?

---

¿Has identificado micromachismo en tu entorno de trabajo?

### IMPACTO EN TRAYECTORIA LABORAL

---

¿Has visto limitado el desarrollo de tu carrera por vivir alguna de las situaciones anteriormente revisadas?

---

¿Has visto limitado el desarrollo de tu carrera por el ejercicio de tu maternidad o paternidad?

---

¿Has sentido miedo o una mala predisposición para ir a tu trabajo a causa de que tu o alguien de tu equipo ha vivido situaciones como las descritas?

## DENUNCIAS Y ACCIONES

En caso de acoso laboral y/o sexual hacia ti o alguien que conoces ¿sabrías dónde y a quién(es) recurrir?

¿Ha intervenido para rechazar o denunciar algún caso de acoso laboral, acoso sexual laboral y violencia de género?

¿Cree usted que existen consecuencias negativas por denunciar estas malas prácticas?

¿Sabe si su empleador tiene algún protocolo o lineamientos para prevenir y sancionar este tipo de comportamientos?

¿Confías en que tu empleador sabrá cómo actuar ante la denuncia de un caso de acoso laboral y/o sexual?

## CAPACITACIÓN

¿Ha recibido alguna capacitación en su trabajo sobre el fenómeno del acoso laboral, acoso sexual laboral y/o violencia de género?

¿Desde que recibió esa capacitación algo ha cambiado en sentido positivo?

Te gustaría conocer más sobre tus derechos laborales frente a estos problemas

Estás sindicalizado

Fuente: Elaboración propia con datos de la "Encuesta sobre violencia y acoso en los espacios de trabajo en la Industria de Medios Audiovisuales y Artes Escénicas en Latinoamérica" (2021)<sup>1</sup>

Respecto del análisis de los datos se consideraron dos dimensiones, una cuantitativa que consta de una descripción a partir de la información respecto a la prevalencia, frecuencia y magnitud de las expresiones de acoso laboral, acoso sexual laboral y violencia de género, exponiendo los resultados a través de cifras, gráficos y cuadros estadísticos; y una dimensión cualitativa a través de la que se realiza la interpretación densa de los datos, avanzando hacia la identificación de la magnitud del problema en cada uno de los países analizados, comparando algunas cifras y situaciones descritas, lo que se complementa con la información recogida a través de las entrevistas semiestructuradas realizadas a informantes clave, las que se centraron en preguntas relativas a la caracterización general del sector en su país y posibles situaciones de acoso o violencia de género en el sector.

En esta parte cabe mencionar que ante la única pregunta abierta que se realiza en la encuesta, ¿Has vivido otra que consideras que entra en este tipo de conducta? Se determinó incorporar la interpretación de los datos en el apartado denominado Ser víctima, dado que refuerzan las preguntas realizadas en el resto del cuestionario.



<sup>1</sup> Todos los cuadros, gráficos e infografías de este informe son de elaboración propia en base a la Encuesta regional sobre violencia y acoso en los espacios de trabajo en la industria audiovisual y de las artes escénicas en Latinoamérica (2021).

## DEFINICIONES GENERALES USADAS PARA EL ANÁLISIS

Considerando que estamos abordando distintos países, lo que implica distintos tratamientos y avances respecto del tema, a modo general nos hemos valido del marco conceptual y explicativo de la OIT que propone las siguientes definiciones asociadas a «violencia y acoso» en el mundo del trabajo:

### **VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO:**

Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

### **VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO:**

Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

### **ACOSO SEXUAL LABORAL:**

Se refiere a un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio. No existe consenso en los distintos países sobre su reconocimiento jurídico.

### **MACHISMO:**

Conjunto de creencias, actitudes y conductas basadas en la idea de la superioridad de lo masculino.

### **MICROMACHISMO:**

Se trata de prácticas machistas normalizadas y cotidianas, supuestamente sutiles, que demuestran desigualdad entre hombres y mujeres, posicionando a las mujeres en un rol disminuido, oprimido o excluido.

### **C190 DE LA OIT:**

Convenio sobre la violencia y el acoso adoptado en junio de 2019 es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral entendido en sentido amplio<sup>2</sup> libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Los gobiernos que ratifiquen el C190 deberán poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

<sup>2</sup> Artículo 3: El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

# 3.

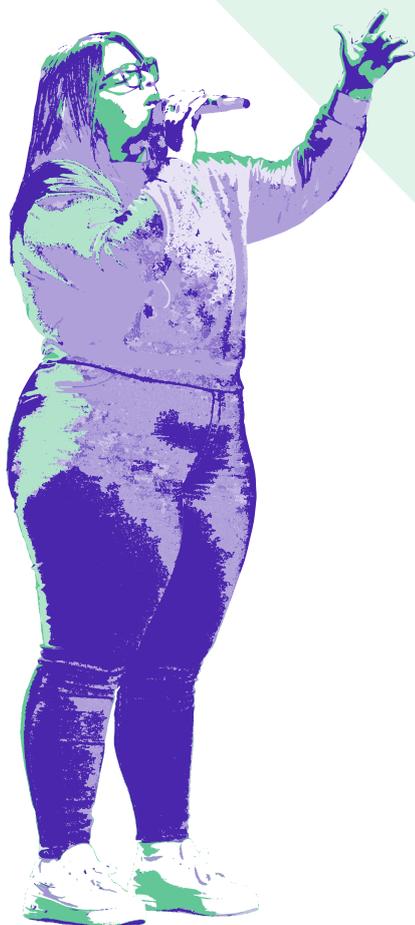
## CONTEXTO SECTORIAL Y TERRITORIAL

La industria o economía creativa en América Latina es un sector en constante y acelerado crecimiento y foco de fomento tanto a nivel nacional e internacional, sin embargo, así como en el resto del mundo, se trata de un sector cultural y económico en vías de desarrollo y muchas veces marginado en términos presupuestarios o de atención gubernamental o estatal. Como evidencia de su crecimiento y, a la vez, marginalidad, sabemos que en el año 2015 se estimó que generaba un 2,2% de aporte al PIB regional, llegando en 2021, a un 3%.

El sector tiene por característica la necesidad de aporte e intervención pública, lo que es un modelo común en el mundo, con mayor o menor participación y vínculo con el mundo privado. De este modo, las políticas públicas enfocadas en la industria o economía creativa son relevantes y altamente demandadas. Según Benavente y Grazi (2018), estas se dividen en aquellas dedicadas a la oferta, a la demanda, las sistémicas y las de formación de capital humano. Estas y sus descripciones no incluyen asuntos asociados a la interna y formas relacionales en la organización laboral, el acoso de ningún tipo o los posibles sesgos y violencias de género, lo que, sumado a la alta informalidad y trabajo independiente, resulta en un campo desregulado en términos de convivencia y trato. De acuerdo a la OIT (2018) en América Latina el 76.6% de la población empleada está en condiciones de informalidad o independencia, lo que además es una característica principal del sector creativo, artístico y cultural, lo que configura problemáticas en la sombra, poco o nada visibilizadas.

Sin embargo, existen colectivos, asociaciones y sindicatos en diferentes lugares del mundo que ponen atención justamente a la regulación del trabajo de las personas que forman parte de la industria o economía creativa, como por ejemplo las que impulsaron la Encuesta que aquí se analiza.

El presente informe se centra en el medio audiovisual y las artes escénicas, a las que representa Panartes y FIA-LA. El primero, el sector audiovisual, va más allá de la televisión o el cine, incluye también medios, soportes y expresiones audiovisuales, además de abordar sus cruces. Por su parte, las artes escénicas hacen “referencia a todas las representaciones en vivo de expresiones artísticas en teatro, danza, música, circo, magia y todas sus posibles prácticas derivadas o creadas a partir de la imaginación, sensibilidad y conocimiento del ser humano, que congregan a la gente por fuera del ámbito doméstico y que además es considerado como un servicio cultural independientemente del agente (público o privado) que lo realiza, gestiona y suministra”. (Ministerio de Cultura de Colombia, 2012; en Cárdenas, 2018: 18).



Así como el resto de la economía creativa, el sector audiovisual y de las artes escénicas está en constante crecimiento y ha tenido un fuerte desarrollo en los últimos años, como indica Olavarría (BID, 2021): “Estamos a las puertas de un nuevo boom audiovisual en América Latina y el Caribe. Solo en 2019 se calcula que se invirtieron unos 5,7 mil millones de dólares en producciones audiovisuales, impulsando la creación de más de 1,6 millones de empleos directos e indirectos, según un estudio de Olsberg SPI.”

Al tiempo que se ha presentado dicho crecimiento y despegue del sector, se han ido evidenciando situaciones asociadas a las relaciones laborales entre las cuales se encuentran la cultura de horas extras, visibilizado en el informe británico “Eyes half shut” de Evans y Green (2017), así como en el informe de Uni Global Union “Demandar dignidad detrás de escena”, donde afirman:

“La encuesta realizada por UNI reveló que en los países encuestados las personas trabajan al menos 11 horas al día, por término medio, a lo que se le debe añadir una o dos horas de trabajo adicionales, como mínimo, para tareas de «preparación y recogida» antes y después del rodaje. Esto se aplica tanto al personal de las producciones cinematográficas como al de televisión, lo que da como resultado una media general de al menos 12 o 13 horas diarias en todos los países.” (UNI, 2021, p.08)

También, de manera preocupante, se han evidenciado el acoso sexual y la violencia de género, con movimientos como el Me Too y Time's Up, que dieron la vuelta al mundo entre los años 2017 y 2018, además de la ola feminista que emergió en paralelo en diversos lugares del mundo. El tema suscitó interés y comenzaron a aparecer testimonios, denuncias y, con ello, la necesidad de protocolos, estudios y regulación en torno al tema.

En 2020 la OIT realizó un estudio sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento, partiendo por la consideración de las desigualdades de género en la industria en base a las representaciones, estereotipos y roles de género que se perpetúan en el sector. Además de visibilizar las brechas salariales, sostiene que aproximadamente el 40% de la fuerza de trabajo en el entretenimiento son mujeres, tratándose de un sector altamente inseguro para ellas, especialmente indígenas y racializadas.

En 2011 se adoptó el Marco General de Acciones sobre la Igualdad de Género entre los interlocutores sociales del Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual, del cuál forman parte las asociaciones globales que impulsaron y desarrollaron la presente encuesta. A continuación, en 2018, el Comité realizó un estudio diagnóstico para explorar la situación de igualdad de género en el campo en cuestión. Como resultado de lo anterior, en 2020 se publicó el “Manual de buenas prácticas”, en el que, en su primera parte, se da contexto y evidencia cualitativa y estadística de la existencia y profundidad de las brechas, discriminaciones y segregaciones en razón de género en los países europeos (Tepper, 2020).

Se abordan también diversas políticas y medidas aplicadas por la igualdad de género, evaluando sus resultados y estrategias para discriminar aquellas que son más efectivas y presentan mayores logros y aquellas que no, lo que se volverá a abordar en la parte final, de recomendaciones, de este informe (Tepper, 2020).



## ARGENTINA

En Argentina, el sector audiovisual y de las artes escénicas es significativo al considerarse como base, que en una de las primeras mediciones de las economías creativas en el mundo, el país era en el año 2013, uno de las tres más grandes de América Latina en términos de producción económica y de empleos.

El Valor Agregado Bruto cultural es medido por el Sistema de Información Cultural de la Argentina (SInCA), del Ministerio de Cultura de la Nación y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), “que surge de la diferencia entre el valor bruto de producción (VBP), suma total de los valores de los bienes y servicios producidos por la economía, que incluye los de uso intermedio y final, y los consumos intermedios (CI), es decir, “aquellos empleados en la producción de otros bienes y servicios” (SInCA, 2017: 9-10).” (Rodríguez, 2018).

La última estimación se realizó en 2017, cuya medida retrata el año 2016, cuando el sector audiovisual representaba el 29% del VAB, cifra más alta en contraste con el resto del Mercado de las Industrias Creativas de Argentina (MICA), y las artes escénicas y espectáculos artísticos 6%.

Juntos suman un 35%, y por lo tanto, es uno de los campos más grandes de la cultura y el que más aporta a la economía nacional del total de los sectores que componen las industrias creativas. Considerar el grueso del medio explica también su variopinta orgánica, tanto formal, industrial, pública, privada y, por supuesto, sindical y civil.

En Argentina, el 11 de marzo es el “Día Nacional de la Lucha contra la Violencia de Género en los Medios Audiovisuales”, fecha elegida en conmemoración al 11 de marzo de 2009, cuando se sancionó la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la “Violencia contra las Mujeres” en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Además, según lo regulado en la Ley de Contrato de Trabajo, el “acoso sexual” es considerado una razón válida para el despido en el sector privado, y constituye un delito según la Ley N° 25.087. Por otro lado, existe desde 1998 el Decreto 254/98, llamado “Plan Para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral”, que considera la Ley N. 23.451 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, en relación al Convenio N. 156 de la Organización Internacional del Trabajo; la Ley N. 24.576 que garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato; y la Ley N. 14.467 sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, ratificando el Decreto-Ley N. 11.595/56, aprobatorio del Convenio N. 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Todas estas configuran el marco regulatorio en torno a la violencia de género y acoso en Argentina y para su sector audiovisual y de las artes escénicas en tanto espacios laborales, mientras que en la Ley 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual no han de contemplarse con respecto a este tema.

Con respecto a los marcos regulatorios, es relevante agregar que la Asociación Argentina de Actores considera en sus Protocolos firmados o a firmarse con las Ramas Cámaras Empresariales de la actividad actoral, además de la normativa local, las conductas violentas hacia mujeres y/o personas en razón de su género u orientación sexual tienen protección internacional con compromiso de los Estados que en dicho

país tienen rango constitucional, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Declaración Americana de Derechos Humanos; el Pacto de San José de Costa Rica; el Pacto internacional de DESC; la Convención sobre los Derechos del Niño; el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Convención de Belém do Pará; la CEDAW; la Ley N° 23.592 contra actos discriminatorios; la Ley N°26.618 de Matrimonio Igualitario; la Resolución OEA 2807 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género; y la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Desde la misma asociación se indica que es importante que las definiciones, conceptos y prescripciones no se interpreten en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas, para lo que se ha establecido como necesaria la interpretación en forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4º, segundo párrafo de la Ley N° 26.485, y con lo dispuesto en los convenios y tratados mencionados en el párrafo anterior.

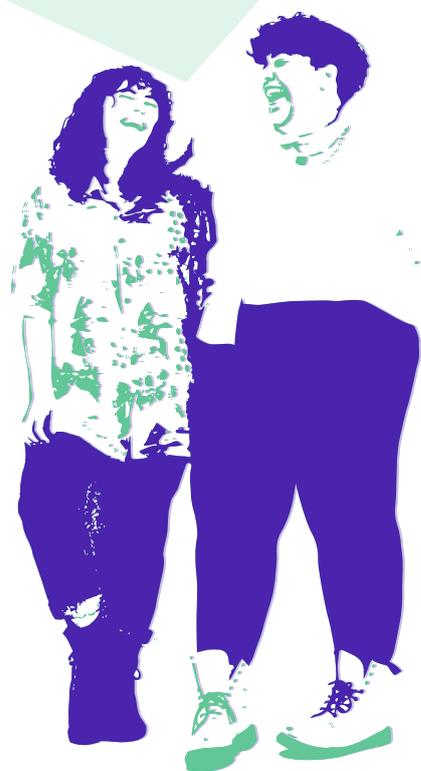
## **BRASIL**

Brasil cuenta con un amplio sector audiovisual y del espectáculo en vivo, de producción prolífica y permanente. Este sector representa uno de los principales mercados de exportación de medios y entretenimiento de América Latina. Esta industria es responsable de un movimiento económico de 25.000 millones de reales por año, lo que representa el 0,46% del PIB nacional. Cuenta con miles de estaciones de radio, cientos de canales de televisión y un gran sector de espectáculo en vivo, lo que por supuesto se refleja en un alto número de trabajadoras/es dependientes de la industria lo que se estima en la generación de alrededor de 330.000 empleos<sup>3</sup>. El que más emplea y produce es el sector audiovisual, ya sea con obras en serie, largometrajes, documentales, publicidad.

Cuentan con una legislación audiovisual robusta y que ha ido actualizándose sistemáticamente, incluyendo temas como apoyo al desarrollo de la industria y fomento a la actividad, cuotas de contenido local en canales de televisión de pago, regulación acerca de la exhibición de obras, procedimientos administrativos y aplicación de penalidades en casos de infracciones, financiación, impuestos, jornadas laborales.

En cuanto a la existencia de un marco regulatorio sobre acoso y violencia de género, en las disposiciones constitucionales y consolidación de la Ley del trabajo se incluye el Acoso Moral Laboral. El Decreto-ley núm. 5452, de 1º de mayo de 1943, por el que se aprueba la Codificación de las Leyes del Trabajo, se pronuncia sobre Códigos laborales, leyes laborales y laborales generales, incluyendo en su capítulo 3. la protección del trabajo de las mujeres, que incluye una serie de directrices que, en su momento, situaron a Brasil en un lugar bastante protagónico a nivel Latinoamericano en lo que respecta a derechos de maternidad.

Sin embargo, en lo que se refiere al acoso moral laboral, no habría una legislación específica, debiendo acudir a una construcción normativa para sancionarlo (alternativas de corte administrativo). Esta fórmula de abordaje, es un fenómeno que se verifica en muchos países, donde en definitiva no se penaliza el acto, sino más bien se deja en un ámbito interpretativo, de sanciones privadas o “ejemplificadoras” a cargo del empleador.



<sup>3</sup> Datos incluidos en BID, 2021: Detrás de cámaras: creatividad e inversión para América Latina y el Caribe.

Así mismo, el acoso sexual laboral, posee una tipificación penal que ha sido introducida al Código Penal por medio de la Ley N.º 10 224/01, sin embargo, se acota al acoso de tipo vertical o descendente únicamente y cuenta con baja operacionalidad, lo que a la larga tiene muy bajo impacto en su erradicación.

#### CHILE

La industria creativa en Chile produce un valor equivalente al 2,2% del PIB y proporciona un 6% del empleo, comprendiendo prácticamente solo MiPymes. En promedio, las exportaciones de este sector superaron los US\$70 millones en los últimos 2 años (MINREL). Esto se condice con que el Plan Nacional de Fomento a la Economía Creativa 2017-2022 se remonta recién al año 2017, en cuyo marco se creó también el Programa Estratégico Nacional de Economía Creativa. A pesar de tener un mercado interno pequeño, ha creado una industria audiovisual marcada por la calidad y con grandes ambiciones exportadoras, gracias a programas como Chilecreativo y otros de la CORFO, lo que se complementa con la existencia de la Política Nacional del Campo Audiovisual, del Ministerio de las Artes y las Culturas, que tiene como finalidad fomentar y mejorar la competitividad del sector.

En lo que se refiere al acoso laboral y/o sexual en Chile, en todo ámbito y por tanto en la industria del espectáculo también, el tema ha pasado a instalarse como una de las grandes problemáticas sociolaborales. En la industria del espectáculo en este país se cuenta con la Ley 19.889 que es la que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos, sin embargo, cabe señalar que no hace mención alguna a cualquier tipo de acoso o abuso de connotación sexual. En la legislación chilena, se encuentran tipificadas las conductas de acoso sexual laboral y de acoso laboral, ambas reguladas en el Código del trabajo y no como delitos en el Código Penal. El primero se encuentra regulado en el Código del Trabajo bajo la ley 20.005. Por su parte, el acoso laboral, es abordado de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo.

#### COLOMBIA

En Colombia, el sector audiovisual hace parte del conjunto de actividades catalogadas como actividades de la economía naranja, sector que tuvo un crecimiento importante a partir de la promulgación de la Ley de Cine N° 814 de 2003, que "ideó unos incentivos de inversión y generó unos mecanismos que tienen como fin desarrollar integralmente el sector y promover toda la cadena de producción cinematográfica colombiana: desde los productores, distribuidores y exhibidores, hasta la preservación del patrimonio audiovisual, la formación y el desarrollo tecnológico, entre otros" (Ministerio de Cultura de Colombia, 2003).

Esta industria es muy importante para el país, la última medición de la Cuenta Satélite de Cultura (CSC), que midió música, artes escénicas, artes visuales, audiovisual, diseño publicitario, creación, libros y publicaciones, educación cultural, así como juegos y juguetes, definió el valor agregado en 6.238.728 millones de pesos colombianos, en 2016 (DANE, 2017: 1, en Oliva, 2018). (...) "de acuerdo con los resultados de la Cuenta Satélite de Cultura, el valor agregado del sector audiovisual a precios constantes ha experimentado un crecimiento del 109% entre el 2005 y el 2012, con un valor de 1,14 billones de pesos para alcanzar los 2,39 billones de pesos, respectivamente. Este hecho evidencia que el audiovisual es uno de los sectores con mayor actividad y crecimiento, no solo del campo cultural, sino de la economía nacional, gracias al uso y aplicación de nuevas tecnologías para la producción y distribución de contenidos y la implementación de políticas públicas que permiten el fortalecimiento sectorial" (2015: 11, en Oliva, 2018: 11).

Con respecto a la legislación sobre violencia de género y acoso sexual en la industria no hay avances concretos. La asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales de Colombia (CIMA), viene estudiando y proponiendo desde 2018 que se incorporen medidas concretas contra el acoso sexual, evaluando incluso la inclusión de cláusulas específicas en los contratos laborales.

En la actualidad, en Colombia se cuenta con la Ley 1.257 del 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra la mujer, se reforman el Código Penal, el de Procedimiento Penal, la Ley 294 (de violencia en el contexto familiar) y se dictan otras disposiciones asociadas. Esta Ley establece el acoso sexual como delito, específicamente en su Artículo 10 indica: "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

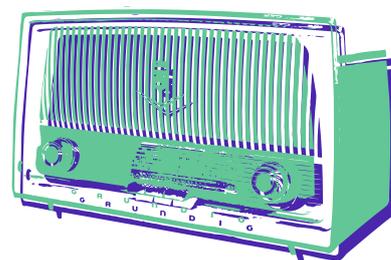
A su vez, desde 2006 existe la Ley 1.010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en general, no específicamente asociado a la industria, ni tampoco al acoso sexual laboral en particular.

## MÉXICO

México, históricamente, ha sido y sigue siendo uno de los grandes mercados en cuanto a la industria creativa, desde la década de los 40' ha tenido un desarrollo importante a nivel regional. De acuerdo a lo mencionado en "La industria cinematográfica en México y su participación en la cadena global de valor", cuenta con diversos facilitadores y ventajas en esta industria; desde la capacidad productora y creativa en la cinematografía, la cercanía con EEUU, la experiencia y destreza de los profesionales diversos y especializados en el área, junto con ser un mercado de exhibición importante a nivel mundial.

En los últimos años, México ha tenido un resurgimiento de la industria audiovisual vinculado principalmente al streaming, según datos del 2020, hay casi 12 millones de suscriptores a servicios SVOD, y se proyecta que el mercado OTT pueda alcanzar 1.42 miles de millones de dólares para 2024. Este escenario de crecimiento progresivo, se vio impactado negativamente por la pandemia del 2020, los presupuestos culturales se redujeron y se eliminaron el Fondo de Inversión y Estímulos al Cine, y el Fondo para la Producción Cinematográfica de Calidad. Sin embargo, las ventajas comparativas de su industria pueden conseguir la recuperación post pandemia y seguir con el desarrollo alcanzado hasta el 2020.

México cuenta con Ley Federal de Radio y TV, de acuerdo al artículo 4 "La radio y la televisión constituyen una actividad de interés público, por lo tanto, el Estado deberá protegerla y vigilarla para el debido cumplimiento de su función social". Publicada en el '40 ha tenido varias actualizaciones de acuerdo al avance tanto de la industria como de la sociedad mexicana. Esta ley no garantiza espacios laborales libres de violencia y acoso. La Ley Federal del Trabajo nació para regular las leyes establecidas en el ámbito laboral entre patrones y colaboradores. La LFT surgió en 1931 y desde entonces se ha ido modificando de acuerdo a las necesidades sociales. Una de las obligaciones para los patrones es la de crear condiciones de trabajo necesarias para que los colaboradores realicen sus actividades adecuadamente,



otorgando un ambiente seguro, saludable y que no ponga en riesgo a los trabajadores. Asimismo, tipifica y sanciona el mobbing laboral.

Respecto a acoso sexual laboral, la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2019 estableció una serie de mecanismos de reclamación no judiciales para remediar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Por último, se encuentra vigente la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que tipifica y sanciona diversas manifestaciones de violencia y contextos donde se produce, incluyendo cualquier violencia ejercida contra las mujeres en el contexto laboral

## PERÚ

Los últimos años la industria audiovisual, cinematográfica y creativa del Perú ha tenido un crecimiento exponencial, de acuerdo a cifras de PwC, previo a la pandemia se esperaba que la industria alcanzará los US \$242 millones para 2023. Si bien, el mercado cinematográfico durante 2019 mostró una admisión per cápita de 1.7, una de las más altas de la región, tuvo además un aumento considerable de la producción cinematográfica con 35 películas estrenadas, y está vigente la Ley N° 26370 y el Decreto de Urgencia 022-2019; Perú aún no cuenta con una legislación que promueva hacer cine peruano para la cultura y el arte. De acuerdo a lo manifestado desde SINCA, las leyes existentes promueven la industria, solamente desde una visión mercantilista, y donde los beneficiados son las empresas y no las/os trabajadoras/es del sector cinematográfico y audiovisual

La pandemia, como en otros países de la región, ha tenido efectos negativos para la industria del espectáculo, entretenimiento, audiovisual y las artes escénicas en Perú, aun así, no ha sido motivo para que sus profesionales no desarrollen estrategias que les permitan innovar en sus respectivos sectores y subsectores.

En cuanto a la legislación vigente en torno al acoso sexual laboral, cuentan con la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual LEY N° 27942, que tipifica y sanciona las conductas de hostigamiento sexual en distintos ámbitos de aplicación, incluyendo a los Centros de Trabajo públicos y privados. Respecto al mobbing u acoso laboral, desde el punto de vista del marco legal, no está regulado de manera específica en el Perú, sin embargo, está cubierto, de alguna manera, por varias disposiciones. En cuanto a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30), que supuestamente regularía el acoso laboral, desde SINCA refieren que las/os trabajadoras/es rechazan dicha ley; principalmente porque reduce los derechos laborales de las y los trabajadores. Es así que desde SINCA se basan, entonces, en el DL 1410, que tipifica el acoso y que modifica la Ley 27942.

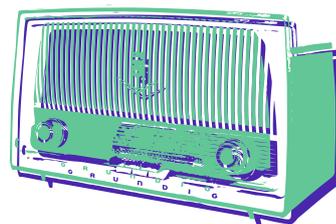
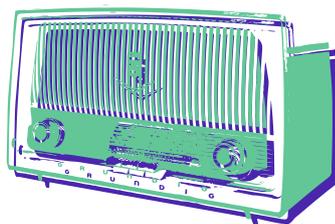
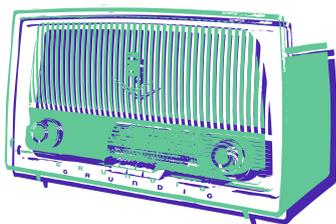
Este contexto ha sido propiciado por la reducción continua de los derechos laborales desde la dictadura de Alberto Fujimori. El ministerio de cultura y trabajo no ha hecho un trabajo coordinado con los sindicatos, desde SINCA se promueve que las empresas audiovisuales y cinematográficas respeten tanto el DL 1410 y que capacite a su personal para los rodajes, sin embargo, institucionalmente no hay apoyo, por lo que se siguen recibiendo denuncias de acoso, hostigamiento, abusos sexuales en los rodajes. Finalmente, es necesario mencionar la situación de discriminación de mujeres y disidencias al denunciar.

## URUGUAY

Uruguay tiene una población nacional de 3.473.727 de habitantes, pero a pesar de ser un país pequeño en comparación con el resto de América Latina, cuenta con una industria del espectáculo y una cultura cinematográfica de larga trayectoria. Según la Agencia de promoción de exportaciones, inversiones e imagen país Uruguay XXI, esta industria exporta US\$ 20 millones anuales promedio, considerando servicios de producción de comerciales y contenidos de ficción y emplea alrededor de 3.000 personas en actividades de producción, posproducción y proyección de películas y otras que se suman en actividades de rodajes. Con un canal de televisión pública, Canal 5, y con una Cinemateca que ha sido referente para Latinoamérica, el país ha ido avanzando en el diseño de políticas públicas de relevancia para el fomento del sector audiovisual desde la década de los 90, contando actualmente con una institucionalidad y herramientas específicas para el financiamiento de la industria.

En lo que se refiere a la legislación en temas de acoso y violencia de género, cuentan con la Ley de acoso sexual, prevención y sanción en el ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno (Ley N° 18.561 de 2009) y con el Decreto 62/020 de la Presidencia de la República del año 2020, donde se aprueba el “Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral”, en el que consta el abordaje de las problemáticas de Violencia en el lugar de trabajo, Acoso Moral y Acoso sexual. Sentando las bases para estos temas, previo a este Protocolo, se aprobó en diciembre de 2019 la Ley N° 19.854, que establece presentar denuncias por acoso moral y discriminación en la esfera laboral, denuncia por acoso laboral y cualquier otra situación irregular en el vínculo laboral ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS).

Es importante mencionar que existe una Ley N° 16.045 de 1989 que establece igualdad de trato para ambos sexos en la actividad laboral, prohibiendo discriminar por razones de género en cualquier actividad laboral. Complementariamente y a modo de ejemplo de los avances del país en este tema, existe la Ley 19.580, que dicta normas contra la violencia hacia las mujeres, basada en género y aquí cabe destacar que Uruguay es el único país de Latinoamérica que ha ratificado y puesto en vigor el Convenio 190 de la OIT. Por lo tanto, existiría un plexo normativo que posibilite enfrentar las problemáticas abordadas en este estudio, sin embargo, no hay norma explícita que las considere en la industria de medios audiovisuales y del espectáculo en vivo especialmente.



# 4.

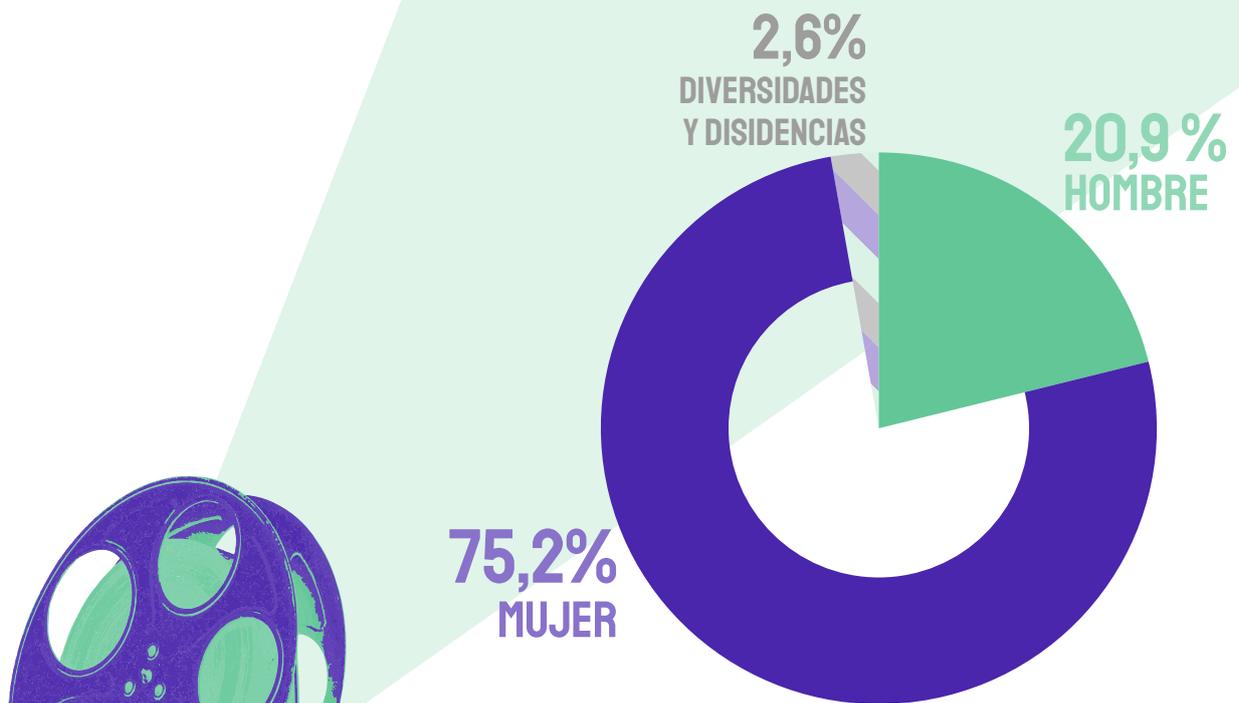
## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### A. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

La encuesta fue respondida por 1423 personas de 16 países de América y el Caribe, siendo Chile, Argentina y Brasil quienes concentran el 67.4% de las respuestas totales.

En cuanto al rango etario, el 35.8% tiene entre 30-39 años, seguido por quienes tienen entre 40-49 años con un 23.8% de las respuestas, coincidiendo con la población activa económicamente.

### GRÁFICO I: GÉNERO DE LA MUESTRA



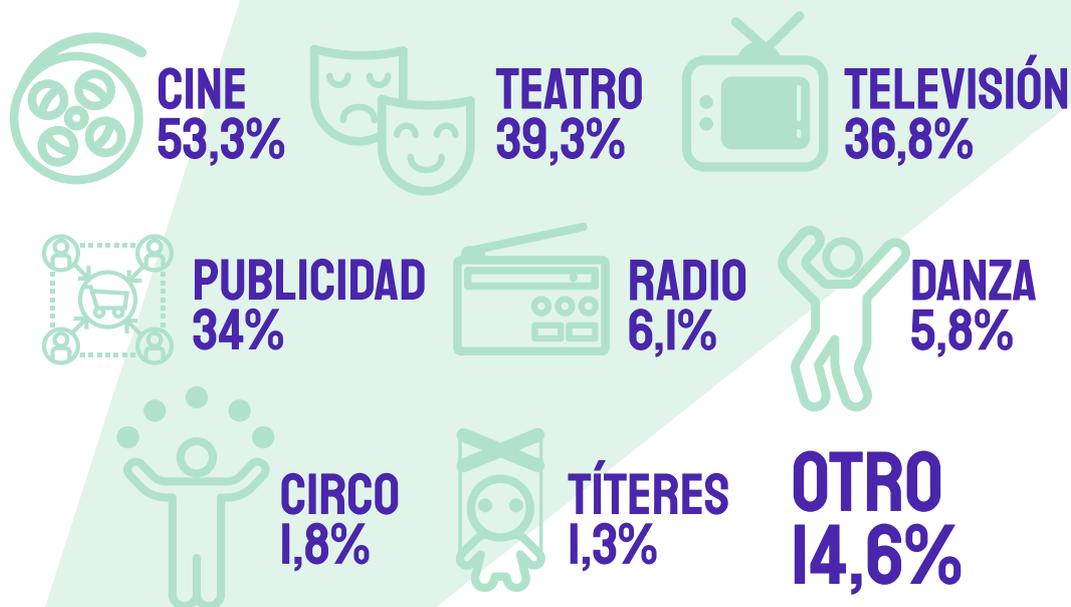
Respecto al género de quienes respondieron, un 75.2% son mujeres, un 20.9% hombres, un 2.6% corresponde a Diversidades y disidencias y un 1.3% prefiere no decir con qué género se identifica. A partir de este último dato, podemos inferir que el grupo que prefiere no decir se podría categorizar dentro de las diversidades y disidencias, lo que aumenta a un 4% a dicho grupo; por lo que es imprescindible dar mayor visibilidad a aquellas personas que no se identifican con el binarismo de género, lo que también podemos observarlo respecto a la orientación sexual, donde, un 76.6% se reconoce como heterosexual, un 17.4% como perteneciente al colectivo LGBTIQ+, y un 6% prefiere no decir nada respecto a su orientación sexual; si volvemos a agrupar ambas categorías, casi 1 de 4 personas que respondieron la encuesta

no se identifican con la heteronormatividad. Es entonces prioritario, visibilizar y sensibilizar en pos del respeto y no discriminación a las Diversidades y disidencias en la industria, no solo considerando a la sociedad como receptores del trabajo realizado, sino como parte de los equipos realizadores.

Cuando cruzamos las variables género y tramo de edad, la categoría Diversidades y disidencias se concentra en un 40.5% en el rango de 18 a 29 años. Por otro lado, la categoría Prefiero no decir se concentra en el rango de 40 y 59 años<sup>4</sup>, con un 38.9%

Al referirnos al sector en cual se desempeñan las personas que respondieron la encuesta, un 53.3% pertenece al Cine, lo sigue el Teatro con 39.3%, en tercer lugar, la Televisión con un 36.8% y en cuarto lugar la Publicidad con un 34%. Cabe señalar que al responder se podía elegir más de una opción, lo que da cuenta de la complementariedad de los sectores audiovisuales y las artes escénicas. Al indagar en las áreas de desempeño de los sectores mencionados anteriormente, se observa una distribución uniforme entre ellas; sin embargo, se eleva la Actuación con un 27.2% y el Montaje con un 17,2%.

## INFOGRAFÍA I: ¿EN QUÉ SECTOR DE LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL O DE LAS ARTES ESCÉNICAS TRABAJAS?



Cuando cruzamos sector con país, las respuestas se concentran en los países donde hubo efectivamente más respuestas (Chile, Argentina y Brasil), destacando la Televisión donde el 51.7% de quienes respondieron lo hicieron desde Argentina, la Publicidad con un 30.8% de las respuestas provenientes de Brasil y la Danza con un 30.8% de respuestas desde Chile.

Al responder por el rol que se cumple en los espacios laborales, un 31.8% es jefa/e de equipo, un 39.1% es parte del equipo y en un 29.2% no aplica dicha clasificación. Esta distribución en los roles a cumplir se extrapola al cruzarla con la variable de género. Es así, cuando observamos el rol

<sup>4</sup> Podemos inferir que a mayor edad nos encontramos con más prejuicios asociados a Diversidades y disidencias.

que cumplen las mujeres en esta industria, un 31.1% se desempeñan como jefas de equipo, un 40.2% son parte de un equipo y un 28.7% no cumple con alguna de esas características; en cuanto a los hombres, un 34.9% es jefe de equipo, un 35.2% es parte del equipo y un 29.9% no pertenece a ninguna de esas categorías. En cuanto a Diversidades y disidencias, observamos un leve descenso como jefaturas de equipo, donde un 29.7% asume ese rol, un 37.8% es parte del equipo y aumenta el porcentaje de quienes no son parte de alguna de esas categorías, con un 32.4%.

Al cruzar las variables de rol y edad, constatamos una tendencia general; a menor edad, el rol tiende a ser de “subordinado” e ir aumentando el porcentaje como jefatura en la medida que también aumenta la edad, alcanzando en el rango de 40 a 49 años, el porcentaje más alto -un 45.6%- que se desempeña como jefa/e de equipo, un 23.7% es parte de un equipo y el 30.8% restante no corresponde a ninguna de las categorías antes mencionadas.

En cuanto a orientación sexual y rol desempeñado, las tres categorías analizadas - “LGBTIQ+, heterosexual y prefiero no decir”- nos muestran cierta tendencia donde la mayor cantidad de respuestas se concentra en “parte del equipo/subordinado”.

#### EN SÍNTESIS:

- Se obtuvieron 1423 respuestas en los meses que la encuesta estuvo online.
- Los países con más respuestas son; Chile 23.4%, Argentina 22.6% y Brasil 21.4%.
- Las edades de quienes respondieron se concentran en los rangos etarios de 30-39 años con un 35.8% y de 40-49 años con un 23.8%.
- De quienes respondieron, un 75.2% son mujeres, un 20.9% hombres, un 2.6% corresponde a Diversidades y disidencias y un 1.3% prefirieron no decir.
- En cuanto al sector de desempeño, un 53.3% corresponde a Cine, un 39.3% a Teatro, un 36.8% a Televisión y un 34% a Publicidad. Cabe destacar que al responder se podía seleccionar más de un sector.



## B. SER VÍCTIMA

Luego de identificar a quienes respondieron la encuesta, hemos categorizado y codificado las respuestas asociadas a experiencias consideradas como violencia de género y/o acoso laboral/sexual.

En las respuestas generales cada persona que contestó la encuesta pudo marcar más de una situación vivida; por lo tanto, hay una distribución en las opciones. Es así como solo un 10,6% de las personas que respondieron la encuesta no han vivido ninguna de las situaciones de violencia y/o acoso mencionadas, en sus espacios laborales. Y el 89.4% restante sí ha vivenciado una o más de las situaciones planteadas.



### INFOGRAFÍA 2: VIVENCIA DE SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA



**89,4%**

Personas que respondieron ha sido víctima de una o más de las situaciones de acoso y violencia mencionadas en la encuesta

En función de esto, la experiencia con mayor respuesta afirmativa es “¿Crees haber sido víctima de micromachismo en tu entorno de trabajo?”, con un 69%. Este alto porcentaje de ocurrencia de situaciones machistas cotidianas, sutiles y dañinas, inferimos da cuenta del arraigo de estas prácticas socioculturales en la mayoría de las sociedades latinoamericanas, y del proceso de concienciación que se ha producido en las últimas décadas, en que se ha empezado a observar, nombrar, evidenciar y denunciar dichas conductas.

Si bien, se agruparon las preguntas antes mencionadas, es relevante identificar la ocurrencia de ciertas situaciones planteadas que se configuran como delitos y vulneraciones de derechos fundamentales en los diferentes países de América Latina. De ahí la necesidad y urgencia de mostrar lo que ocurre en la industria en la región, independiente de la categoría jurídica de dichas conductas. El acoso sexual es una manifestación de la violencia sexual y por lo tanto una conducta punible<sup>5</sup>, los códigos penales de los distintos países no siempre la categorizan de esa forma, y si es acoso sexual en contextos laborales, no siempre está regulado.

En cuanto al acoso sexual las personas que respondieron con un sí a ¿Crees haber sido víctima de acoso sexual en tu entorno de trabajo? Llegan a un 37.4%, es decir 4 de cada 10 personas creen haber vivido una situación de estas características, y un 42% declara haber intervenido para rechazar o denunciar algún caso de acoso laboral, acoso sexual laboral y violencia de género.

Al cruzar el acoso sexual con el sector, es en Circo y Títeres donde más se ha producido representando un 50%. En cuanto al país que también reporta una cifra bastante impactante es México con un 54%, es decir 1 de cada 2 personas creen haber sufrido acoso sexual en su espacio laboral.

<sup>5</sup> Independiente de la legislación actual de los países de la región, donde generalmente no hay coincidencia entre las definiciones jurídicas, sociales y de investigación para estas conductas.

A diferencia de los datos mencionados en la nota informativa de OIT de mayo de este año 2021, donde las mujeres afirman sufrir acoso sexual más que cualquier otra categoría de género, en esta encuesta un 42.9% de las mujeres y un alarmante 65.6% de Diversidades y disidencias y prefiero no decir, marcan esta situación como vivida. Estos preocupantes porcentajes dan cuenta de lo extendido de este fenómeno y de la escasa legislación al respecto en la mayoría de los países de la región.

Al detenernos específicamente en el acoso laboral, sobre el 40% de quienes respondieron la encuesta se han sentido maltratad@ en su entorno de trabajo (46.2%), les ha pasado que una jefatura o alguien de su equipo les ha levantado la voz o gritado (47%), les ha pasado que alguien de su entorno de trabajo les hostigue (41,6%). Y un preocupante 57.5% se ha sentido ignorad@ o subestimad@ por alguna jefatura o alguien de su equipo, lo que sigue evidenciado la frecuencia en la ocurrencia de conductas no tipificadas como delitos, lo que supone cierta impunidad para quien las comete, y solo el juicio social como castigo.

Respecto al género de quienes indican haber vivido o no alguna de estas situaciones, las cifras son bastante preocupantes. Un 30% de los hombres declara no haber vivido alguna de esas situaciones, siendo entonces un 70% quienes sí han sufrido alguna situación de violencia/acoso. En el caso de las mujeres las cifras se elevan llegando a un 87% de ocurrencia de alguna de las situaciones preguntadas (Infografía 3); sin embargo, cuando nos detenemos en la categoría Diversidades y disidencias las personas que declaran haber vivido alguna de estas situaciones, están llegan a un 95%. Cifras bastante altas y preocupantes a nivel regional, considerando las campañas de sensibilización, de visibilización y de denuncia que se han desarrollado desde 2017 no solo en la región, sino que a nivel global. De acuerdo a datos de la Encuesta Nacional Sobre Violencia y Acoso Laboral realizada por SATSAID<sup>6</sup> en 2018, en Argentina (un 38% de los hombres señaló haber experimentado violencia en el lugar de trabajo, y un 44% de las mujeres); y a cifras obtenidas de una encuesta realizada en México<sup>7</sup> (un 73% de mujeres señalo haber sufrido acoso sexual) dan cuenta de un aumento considerable en la vivencia de este tipo de situaciones de violencia/acoso en los espacios de trabajo.

### INFOGRAFÍA 3: MUJERES, ACOSO Y VIOLENCIA



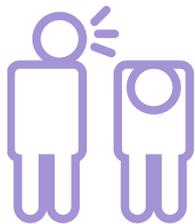
# 87%

De las mujeres que respondieron la encuesta han vivido alguna de las situaciones de acoso y violencia mencionadas en la encuesta

<sup>6</sup> El Sindicato Argentino de Televisión Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos, realizó en 2018 una encuesta nacional a 7815 trabajadores del sector audiovisual.

<sup>7</sup> Encuesta en línea encargada por el colectivo de Periodistas Unidos Mexicanos (PUM) en 2019. Mencionada en Lakhani, N. 2019. "#MeToo reaches Mexico: Majority of women in media report harassment at work", en The Guardian, 27 de marzo de 2019.

## INFOGRAFÍA 4: DIVERSIDADES Y DISIDENCIAS, ACOSO Y VIOLENCIA



# 95%

De las personas identificadas como Diversidades y disidencias, declaran haber sido víctima de alguna de las situaciones de acoso y violencia mencionadas en la encuesta

Cuando cruzamos las situaciones mencionadas con algunas variables demográficas iniciales, país, género, orientación sexual, rango etario y sector de la industria donde se desempeñan, los resultados nos evidencian ciertas tendencias.

En el primer cruce con país, podemos observar que la situación vivida con mayor cantidad de respuestas sigue correspondiendo a “¿Crees haber sido víctima de micromachismo en tu entorno de trabajo?”, con más de un 60% de las preferencias en los 7 países y en la categoría recodificada como “otros”.

De acuerdo a las respuestas dadas desde México, Perú y Chile, se han vivido más situaciones que el promedio general (3.7), con un 4.3 para los dos primeros y 4.0 para Chile. El resto de los países se encuentran en el promedio general.

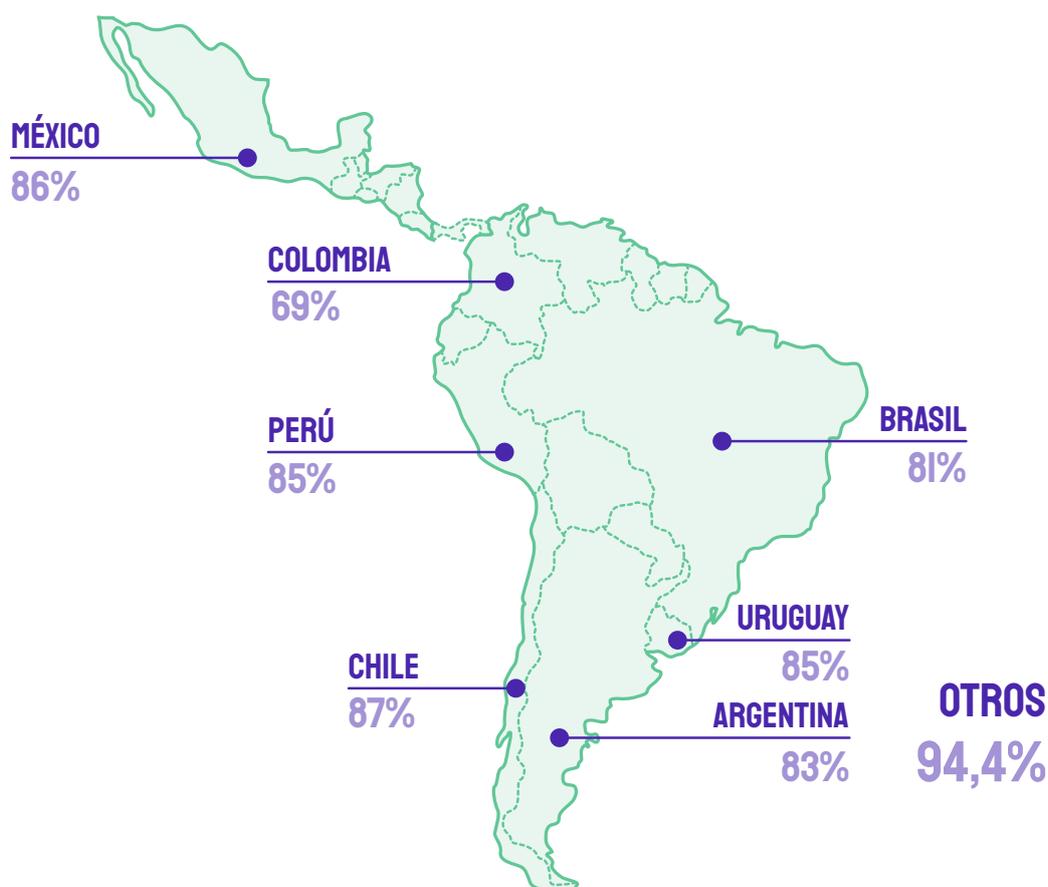
Si nos detenemos en el análisis por cada uno de ellos, observamos que en Argentina un 62% de quienes respondieron creen haber sido víctima de micromachismo en su lugar de trabajo, porcentaje que va descendiendo al mencionar las otras situaciones. Sin embargo, de las experiencias señaladas nunca es menos de un 29% en frecuencia.

Por otro lado las personas que señalan no haber vivido alguna situación de violencia y/o acoso representan solo un 17%, lo que grafica un aumento ya sea en la vivencia, visibilización y/o identificación de la experiencia de estas conductas; considerando que de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional Sobre Violencia y Acoso Laboral realizada por SATSAID en 2018, en Argentina un 37% de las/os encuestadas/os no había vivido alguna experiencia de violencia y/o acoso en su lugar de trabajo.

En general, se ve una tendencia en el resto de los países, tal como se aprecia en la Infografía 5, donde lo más llamativo es el porcentaje de Colombia respecto a la afirmación “No has vivido ninguna de estas situaciones”, donde un 31% de personas respondieron afirmativamente.



## INFOGRAFÍA 5: SÍ HA VIVIDO ALGUNA DE LAS SITUACIONES ANTERIORES

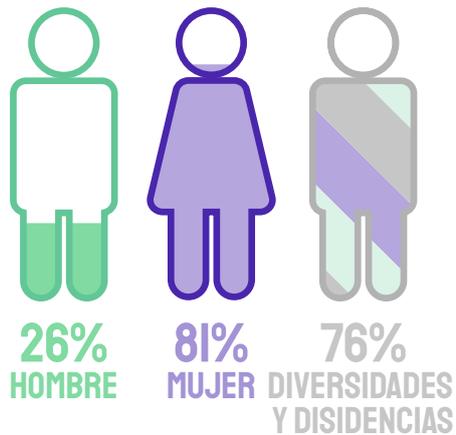


### SITUACIONES CONSULTADAS:

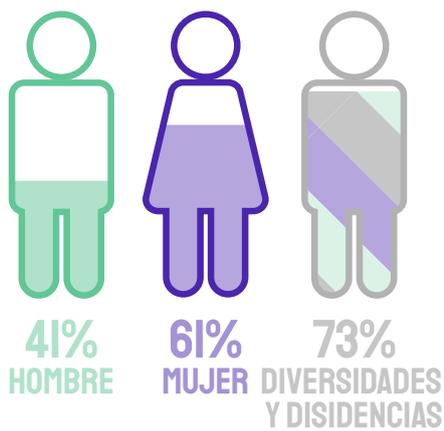
- Maltrato en el entorno de trabajo
- Que una jefatura o alguien del equipo te levante la voz o grite
- Hostigamiento o mobbing
- Discriminación respecto de beneficios de trabajo
- Ser ignorada/o o subestimada/o por alguna jefatura o alguien del equipo
- Acoso sexual en el trabajo
- Micromachismo en el trabajo
- Sensación de vulneración durante alguna escena de violencia, sexo o intimidad
- Otras

En cuanto a la situación vivida por las mujeres con mayor cantidad de respuestas, corresponde a haber sido víctima de micromachismo (81%) y haberse sentido ignorada o subestimada por alguna jefatura o alguien de su equipo en un 61%. Situación que se repite con las Diversidades y disidencias, con un 76% y 73%, respectivamente.

## GRÁFICO 2: CREES HABER SIDO VÍCTIMA DE MICROMACHISMO EN TU ENTORNO DE TRABAJO

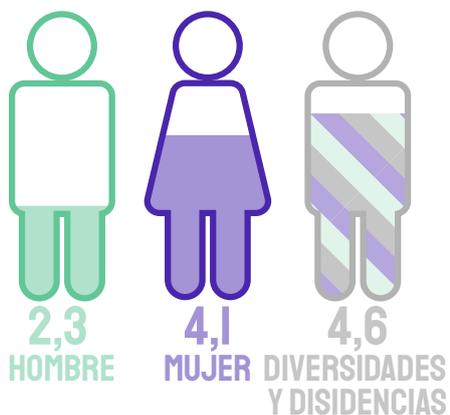


## GRÁFICO 3: TE HAS SENTIDO IGNORAD@ O SUBESTIMAD@ POR ALGUNA JEFATURA O ALGUIEN DE TU EQUIPO



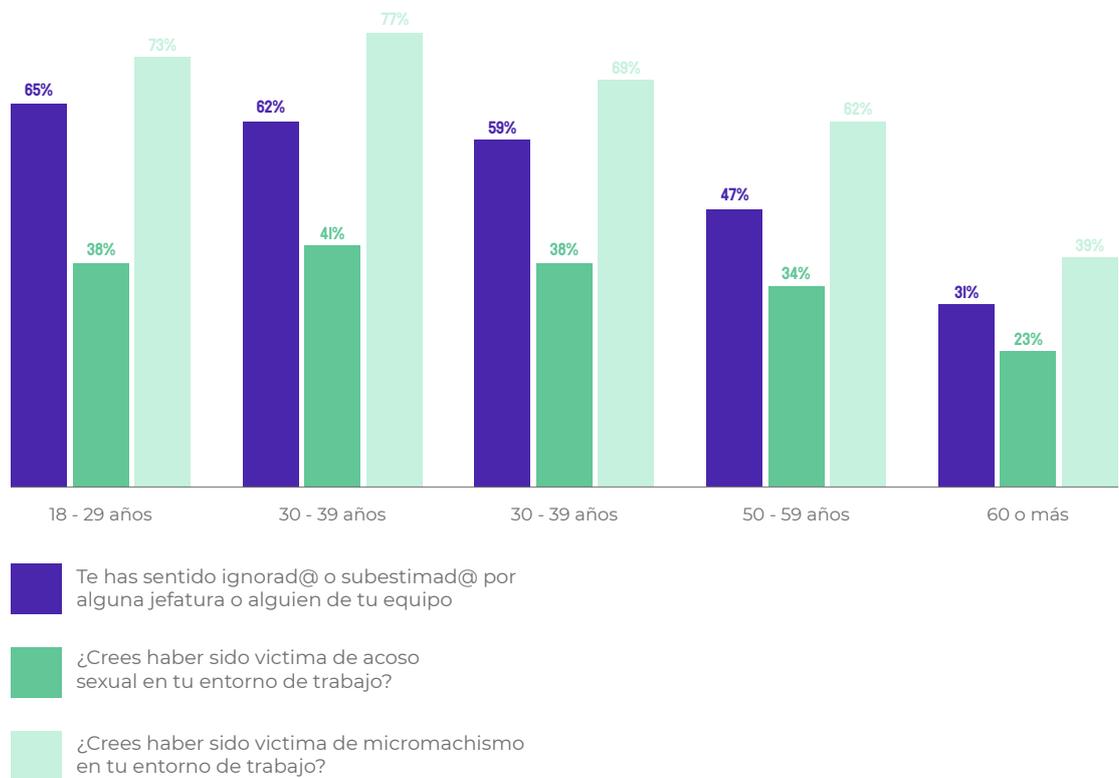
De la misma forma, las personas de las Diversidades y disidencias en promedio han vivido 4,6 situaciones. Las mujeres 4,1 y los hombres 2,3. Sólo los hombres se encuentran bajo el promedio general que es de un 3.7

## GRÁFICO 4: SITUACIONES VIVIDAS SEGÚN GÉNERO



Al detenernos en el rango etario, podemos observar que la vivencia de alguna de estas situaciones de violencia/acoso se distribuye a lo largo de la carrera laboral, teniendo algunos picos en los rangos intermedios (30-39 y 40-49 años). De acuerdo a lo señalado por la OIT en su nota informativa de mayo de 2021, habría una percepción respecto a que las mujeres mayores de 25 años se les identifica como principales víctimas de acoso sexual, lo que se observa en las respuestas ya que el 41% de las personas entre 30 y 39 años creen haber sido víctima de acoso sexual en su entorno de trabajo. Asimismo, respecto a haber sido víctima de micromachismo se concentra en los tramos de menor edad; 18-29 años con un 73% y 30-39 años con un 77%, podríamos hipotetizar sobre un manejo más amplio sobre la conceptualización del término y de las conductas como tales; sin embargo, en los rangos etarios de 40-49 años y 50-59 años, el porcentaje también es bastante considerable, 69% y 62% respectivamente.

### GRÁFICO 5: SITUACIONES VIVIDAS SEGÚN TRAMO DE EDAD



Por último, en el cruce con la variable “sector de desempeño”, si bien en general hay una distribución uniforme en los distintos sectores, se destaca que entre un 79% y 92% de los distintos sectores han vivido 1 o más de las situaciones mencionadas, si bien son cifras considerables, nos encontramos con algunas distinciones notorias de acuerdo al sector de desempeño.

Como podemos observar en la Infografía 6, las personas del sector Títeres, Circo y Danza han vivido en promedio 4.6, 4.5 y 4.4 situaciones, respectivamente, mientras que el promedio general es de 3.7.

## INFOGRAFÍA 6: SITUACIONES VIVIDAS SEGÚN SECTOR DE DESEMPEÑO



Las cifras se condicen con las experiencias con más respuestas, es así que, por sector de desempeño, la vivencia de haber sido víctima de micromachismo es sobre el 50% en todos los sectores, siendo mayor en Títeres (89%) y Danza (85%).

En segundo lugar, la experiencia de haberse sentido ignorad@ o subestimad@ por alguna jefatura o alguien del equipo, también está sobre el 50% en todos los sectores, siendo Circo (68%) y Cine (62%) los más altos.

Respecto al acoso sexual, las cifras porcentuales más altas corresponden al sector de Danza con un 54% y Títeres con un 50%

En relación a la vivencia de alguna de las situaciones de violencia y/o acoso laboral y/o sexual, mencionadas en la encuesta, hay una pregunta abierta: **¿Has vivido otra que consideras que entra en este tipo de conductas?** que requiere de un análisis específico al revisar las respuestas dadas, del total de respuestas abiertas, cerca de un 50% corresponde a conductas posibles de interpretar como acoso laboral, un 34% como acoso sexual y cerca de un 16% como violencia de género.

Lo particular, dice relación con que se explicita lo mencionado en las preguntas cerradas, lo que reafirma y enfatiza la ocurrencia de la problemática. Podemos hipotetizar, por una parte, que habría cierto desconocimiento de la conceptualización de ciertas conductas y/o

actitudes consideradas como acoso laboral, sexual, hostigamientos, micromachismos, violencia de género, etc. O bien, inferimos la necesidad de explicitar las situaciones vividas, dar cuenta de la magnitud de sus vivencias y traspasar lo subjetivo de la experiencia, dando cuenta también de la impunidad de quien o quienes ejercen ese tipo de conductas.

A continuación, un extracto de algunas de las respuestas abiertas, que reflejan lo anterior<sup>8</sup>:

- *Me “invitaron a retirarme” por estar embarazada de dos comedias, en épocas de pleno ensayo.*
- *Ja falaram de forma grosseira, ja falaram “tchau gostosa” no corredor, ja fizeram som de segurando a baba quando passava no corredor para bater o ponto, ja tentaram me beijar dentro da ppa, e após uma reunião de entrevista o chefe do departamento me pediu um beijo, após eu dar uma negativa, me disse “se você quisesse mesmo, faria as coisas para conseguir”<sup>9</sup>*
- *Productores que te invitan a tomar algo a cambio de elegirte para un personaje*
- *Homens com cachê mais alto que o meu prestando o mesmo serviço<sup>10</sup>*
- *Conductas inapropiadas como abrazos sobre pasados y tocamientos no consensuales en el momento del abrazo “socialmente obligado” al saludar por parte de algún director.*
- *Que al intentar renunciar por no llegar a un acuerdo económico una productora me diga “Hace lo que quieras, después ves si seguís trabajando para nosotros”.*
- *Que un director me diga “y vos vas a poder con la caña?” haciendo alusión a que soy mujer.*
- *Maltrato en escena, burlas e insultos en tono de “broma” y “ninguneo”*
- *Todos mis subordinados son hombres y no les gusta que los mande. Cuestionan mis órdenes, si un hombre da la misma orden la cumplen.*



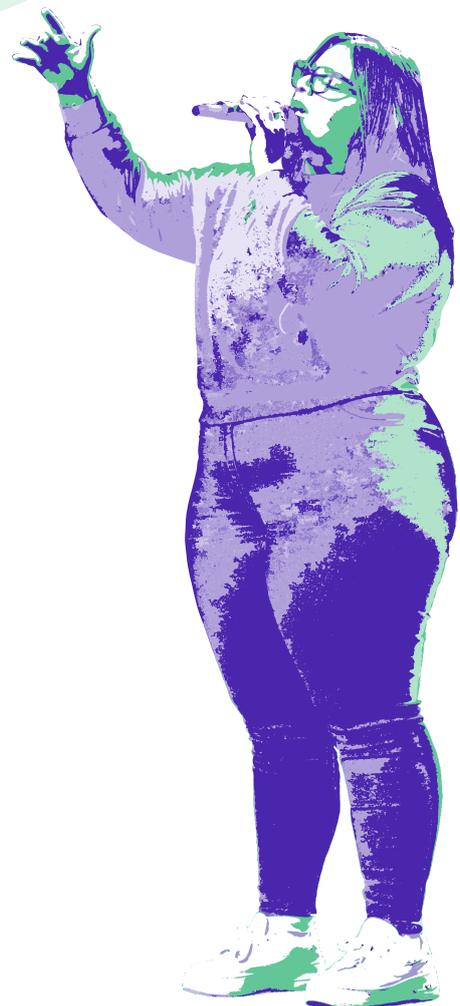
<sup>8</sup> Citas textuales sin edición.

<sup>9</sup> Traducción propia: “Hablaron de forma grosera, diciendo “chau guapa” en los pasillos, hicieron un sonido como de sorber la baba cuando pasas por el pasillo para iniciar una conversación, intentaron darme un beso en el ppa, y en una entrevista el jefe de departamento me pidió un beso, y cuando me negué, me dijo “si quisieras esto verdaderamente, harías lo que fuese necesario para conseguirlo”.

<sup>10</sup> Traducción propia: “Hombres con sueldos más altos que el mío, prestando el mismo servicio”.

### EN SÍNTESIS:

- Un 89.4% de las personas que respondieron la encuesta ha vivido 1 o más de las situaciones mencionadas.
- La situación más mencionada como vivida es ¿Crees haber sido víctima de micromachismo en tu entorno de trabajo? Con un 69% de las respuestas totales.
- Un 95% de las personas identificadas como Diversidades y disidencias declaran haber vivido alguna de estas situaciones.
- 4 de cada 10 personas creen haber vivido una situación de acoso sexual en su lugar de trabajo.
- El promedio general de situaciones mencionadas como vividas es de 3.7 por persona.
- Las personas de las Diversidades y disidencias en promedio han vivido 4,6 situaciones. Las mujeres 4,1 y los hombres 2,3.



### C. SER TESTIGOS

En este apartado, hemos codificado todas las respuestas asociadas a hechos de los que se ha sido testigo de situaciones de violencia laboral ejercida sobre otras/os.

Como en las anteriores secciones del análisis, cruzamos en primer término con las categorías demográficas iniciales: país, género y rango etario quedando demostrado a través de los datos, que esta subcategoría que denominamos Ser testigo muestra en todas sus variables una respuesta que supera ampliamente el 50%.

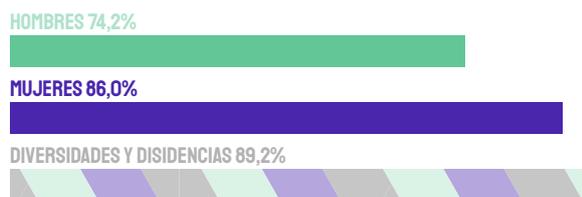
Con respecto a las situaciones mencionadas, ser testigo es más frecuente que ser víctima, lo que se evidencia en una diferencia de un 30%. En tal sentido, se podría inferir que existe miedo a reconocer haber vivido estas experiencias o dificultad para identificarlas cuando se viven. Esto abre interrogantes respecto del resultado de los esfuerzos que se están llevando a cabo por parte de organizaciones y movimientos por desnaturalizar las distintas manifestaciones de violencia de género y diferentes formas de acoso.

Pusimos especial atención en la diferencia por género de quienes respondieron “haber vivido” o “haber sido testigo”. El Gráfico 6 permite confirmar que en todas las situaciones consultadas, las cifras más altas reflejan las respuestas de mujeres y disidencias, quienes no solo serán testigos de los hechos sino también víctimas, es decir hay un correlato con el dato que arrojan las preguntas sobre las vivencias.

Al hacer un foco en la situación específica de los hombres, vemos que han sido testigos en un 74,2% de las respuestas asociadas a la pregunta ¿Has presenciado o sido testigo de alguna de las situaciones anteriores?, que agrupa todas las problemáticas de acoso de esta encuesta.

## GRÁFICO 6: SER TESTIGO SEGÚN GÉNERO

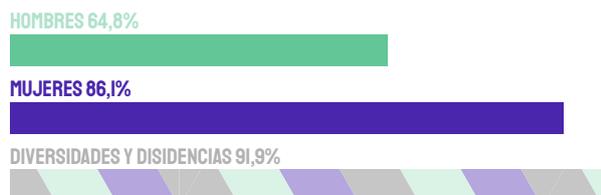
### ¿HAS PRESENCIADO O SIDO TESTIGO DE ALGUNA DE LAS SITUACIONES ANTERIORES?



### ¿HAS IDENTIFICADO SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN TU ENTORNO DE TRABAJO?

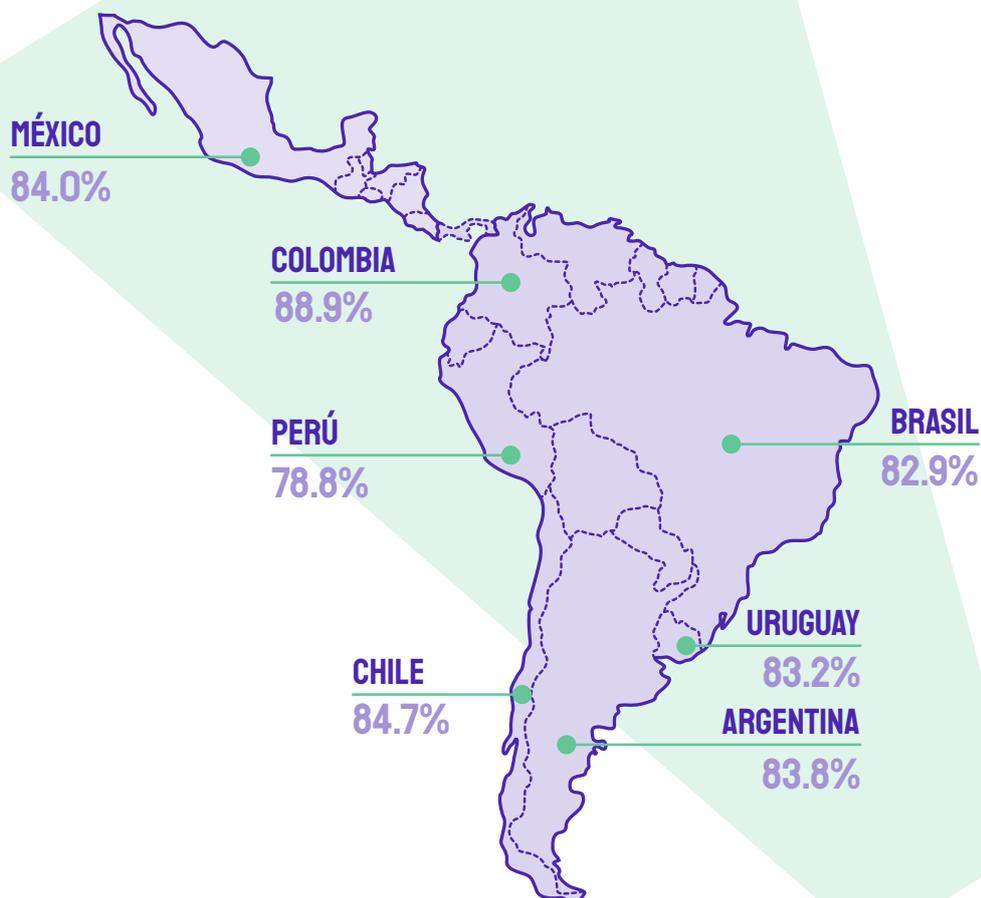


### ¿HAS IDENTIFICADO MICROMACHISMO EN TU ENTORNO DE TRABAJO?



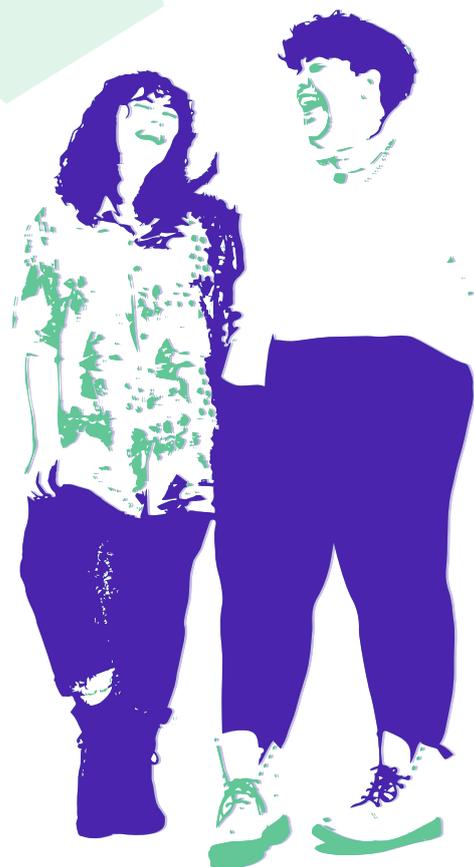
En cuanto a los resultados por país, se revela un alto porcentaje de personas, sobre un 78,8%, que responden haber sido testigos o presenciado alguna de las situaciones anteriormente consultadas, lo que fortalece la hipótesis de que las experiencias de acoso laboral y violencia de género son recurrentes en la industria, en todos los países.

## INFOGRAFÍA 7: ¿HAS PRESENCIADO O SIDO TESTIGO DE ALGUNA DE LAS SITUACIONES ANTERIORES?



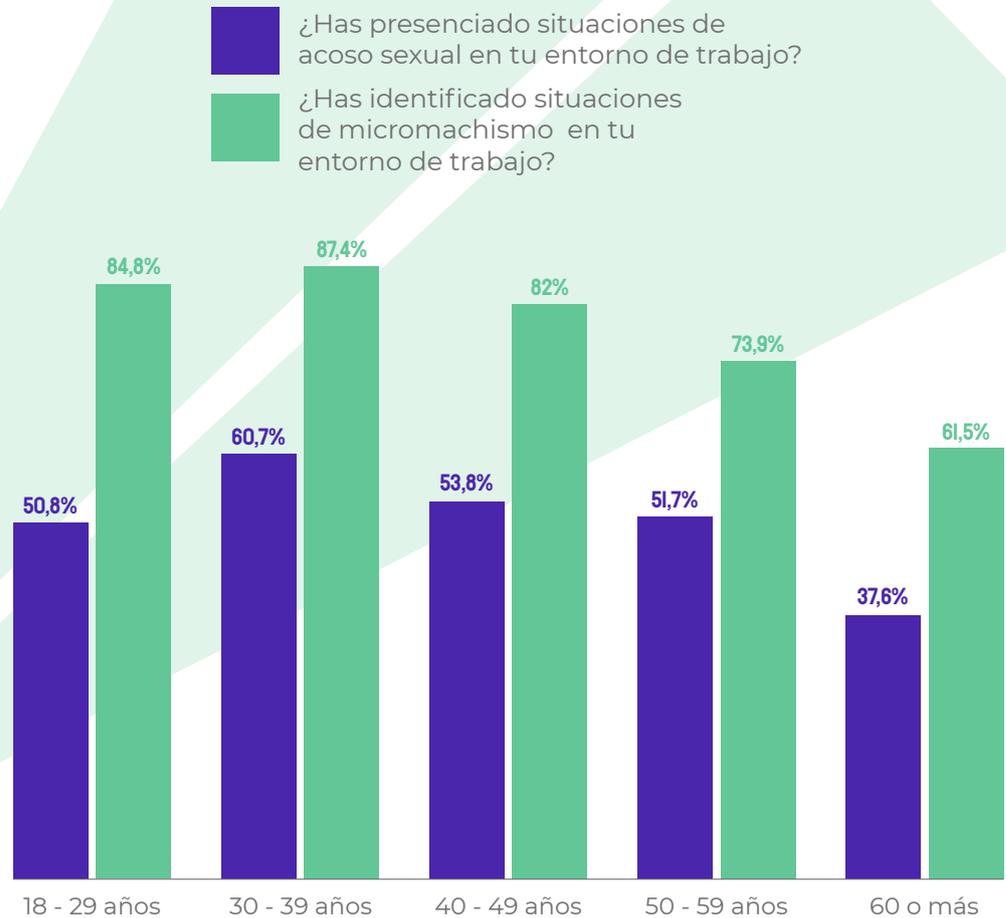
En la pregunta sobre haber identificado situaciones de acoso sexual en el entorno de trabajo, el promedio entre los países es de 55,4%, siendo México el país que muestra el porcentaje más alto con un 68,5%.

Nos parece relevante también, analizar cómo el cruce con los rangos de edad muestran que en la medida que se avanza en años, baja el número de respuestas que indican haber sido testigos de estos hechos. Es decir, las generaciones más jóvenes son las que reconocen mayormente la existencia del fenómeno. Inferimos que esto dice relación con que mientras más jóvenes se tiene más internalizado conceptualmente todo aquello que tiene que ver con identificación y prevención de violencia de género, además de su comprensión a la luz del análisis respecto a derechos fundamentales. En la mayoría de los países de Latinoamérica se crearon leyes y mecanismos de género recién en los años 90, siendo los 2000 el momento de mayor auge de la temática, visualizándose el período que para las teorías feministas se denomina la tercera (o cuarta) ola feminista momento en el cual se ha tomado más conciencia, han emergido nuevos conceptos para explicar fenómenos antiguos. El acoso y el abuso se han “re-conocido” en estos tiempos, pasando a visibilizarse y a formar parte de agendas de gobierno y de organizaciones de las más diversas índoles. Es más,



los casos mediáticos visualizados a raíz de testimonios de mujeres de la industria del espectáculo, pudieron hacer fuerte eco mundial, dado que hoy existen redes sociales de uso masivo y que posibilitan que un hecho pueda ser compartido, conocido y condenado rápida y masivamente.

## GRÁFICO 7: SER TESTIGO SEGÚN TRAMO DE EDAD



### EN SÍNTESIS:

- Más del 50% de las personas que respondieron la encuesta ha sido testigo de alguna de las situaciones de violencia de género.
- Mujeres y Diversidades y disidencias son quienes más han sido testigos de estas situaciones, con un 86% y un 89% respectivamente.
- En la pregunta sobre haber identificado situaciones de acoso sexual en el entorno de trabajo, el promedio entre los países es de 55,4 %, siendo México el país que muestra el porcentaje más alto con un 68,5%.
- Un 74,2% de los hombres dice haber sido testigo de alguna de las situaciones descritas.

## D. IMPACTO EN TRAYECTORIAS LABORALES

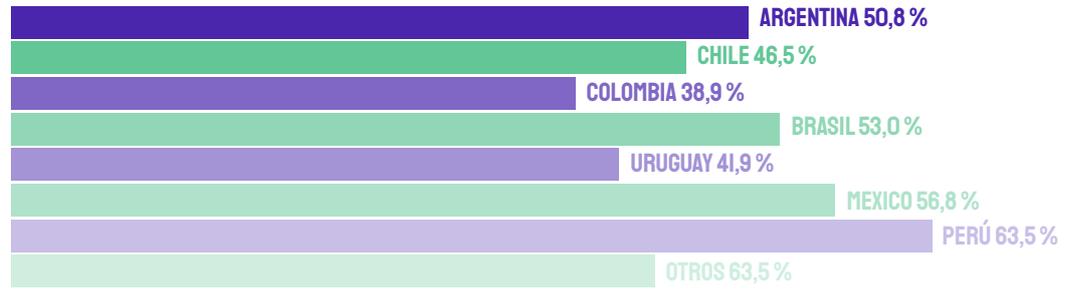
Muchas veces las situaciones de acoso y violencia de género producen un efecto psicológico, como pueden ser los pensamientos negativos o rechazo asociado a los espacios laborales y/o a las personas que forman parte de este. En Chile en 2019, Elisa Ansoleaga editó la “Guía para la evaluación, calificación e intervención del acoso sexual como factor de riesgo de patología de salud mental laboral”, donde se indicó que los efectos del acoso pueden ser de varias formas, enfocado en la persona acosada, en la organización e incluso en la sociedad. Específicamente en las personas acosadas o víctimas, los efectos pueden ser en la salud mental, tales como “tristeza, temor, culpa, vergüenza, rabia, inestabilidad emocional, estrés, depresión, baja autoestima, irritabilidad, cansancio, disminución de sus relaciones familiares y sociales, enojo e impotencia”. Y también pueden ser en la salud física, como las “taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, trastornos alimenticios y del sueño, fatiga y otras formas de somatización del malestar emocional” (Ansoleaga, 2019: 23).

Todo lo anterior produce también efectos en las instituciones y organizaciones y es posible pensar que las trayectorias laborales de quienes viven situaciones como las anteriormente expuestas se pueden ver trastocadas, perjudicadas o limitadas. Para abordar dicho fenómeno, en la Encuesta se hicieron algunas preguntas al respecto.

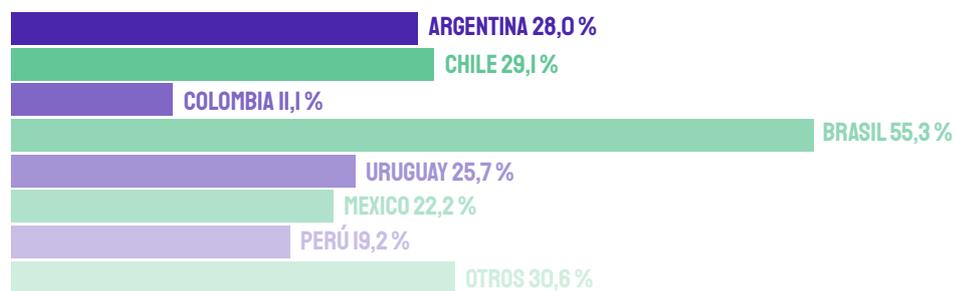
Si analizamos la información obtenida por país, expresado en el Gráfico 8, salta a la vista que en el caso de la primera pregunta sobre ver limitado el desarrollo de la carrera, las respuestas no son uniformes y existe una cierta variación considerable, pues en Perú muchas más personas lo han sentido así, con un 63,5% de respuestas afirmativas, mientras que en Colombia solo un 38,9% respondió que sí. Con respecto a estos dos extremos es preciso considerar, anteriormente mencionado, que Perú representa un 4% de la muestra y Colombia un 2%, lo que puede implicar que sus resultados sean menos representativos que los de los demás países. Otro dato llamativo, respecto de las limitaciones asociadas a la maternidad y paternidad, es el alto número de afirmaciones en Brasil (55,3%), en contraste con el resto de los países que están en torno al 26% de respuestas “Sí”, y vuelve a notarse Colombia, donde solo un 11% dijo haber visto limitadas sus carreras por maternidad o paternidad.

## GRÁFICO 8: IMPACTO EN CARRERA SEGÚN PAÍS

¿HAS VISTO LIMITADO EL DESARROLLO DE TU CARRERA POR VIVIR ALGUNA DE LAS SITUACIONES ANTERIORMENTE REVISADAS?



¿HAS VISTO LIMITADO EL DESARROLLO DE TU CARRERA POR EL EJERCICIO DE TU MATERNIDAD O PATERNIDAD?



Luego, observando la Infografía 8 sobre sentir miedo o una mala predisposición para ir al trabajo debido a situaciones de acoso o violencia, vuelve a ser Perú, con 65,4%, el que tiene más respuestas afirmativas y el número más bajo, que sigue siendo alto, es el de Uruguay con 52%.

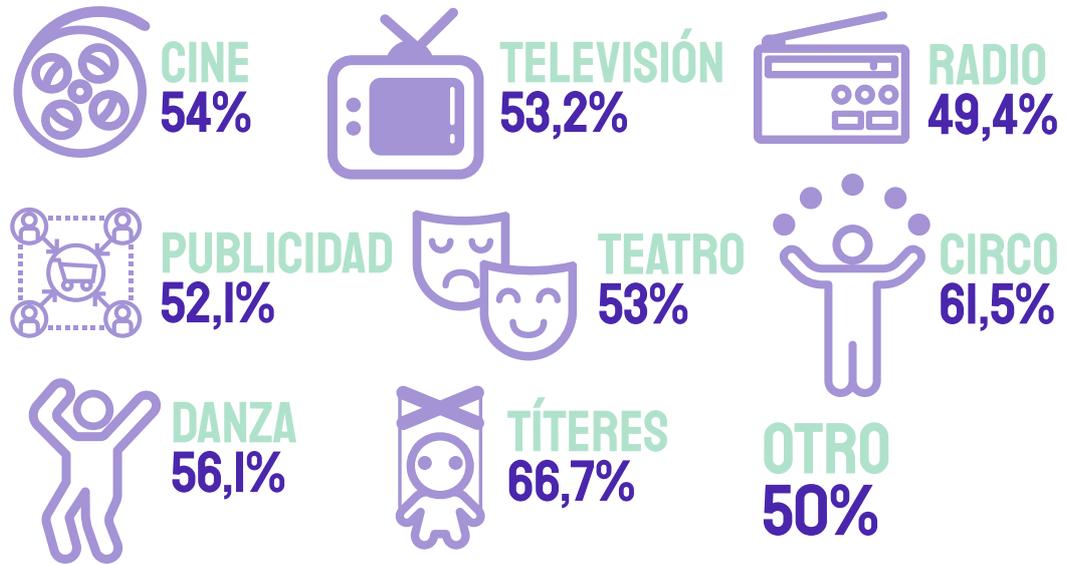


## INFOGRAFÍA 8: ¿HAS SENTIDO MIEDO O UNA MALA PREDISPOSICIÓN PARA IR A TU TRABAJO A CAUSA DE QUE TÚ O ALGUIEN DE TU EQUIPO HA VIVIDO SITUACIONES COMO LAS DESCRITAS?

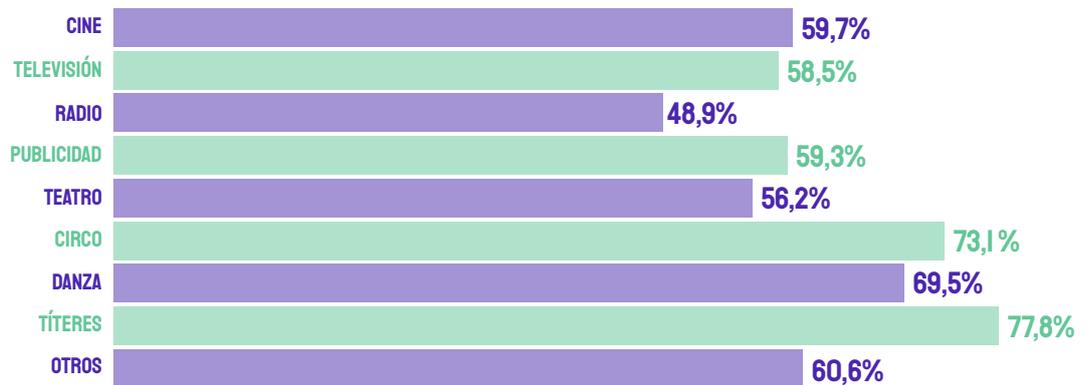


En la Infografía 9 respecto de la pregunta sobre si las/os encuestadas/os han visto limitado el desarrollo de sus carreras por vivir alguna de las situaciones anteriormente revisadas, segmentado por el sector de desempeño, por lo menos el 50% de cada uno de los sectores respondió que sí, siendo en Radio la cifra más baja, con un 49,4% de afirmaciones. En dicho sector se expresan las cifras más bajas de afirmación en toda la encuesta, lo que podría explicarse por el tipo de trabajo que implica, en tanto flexibilidad horaria y una menor exposición física y visual, lo que pone al cuerpo en un segundo plano. Esto último es relevante, pues las violencias de género en general tienen una directa relación con el control sobre el cuerpo de las mujeres y disidencias.

## INFOGRAFÍA 9: ¿HAS VISTO LIMITADO EL DESARROLLO DE TU CARRERA POR VIVIR ALGUNA DE LAS SITUACIONES ANTERIORMENTE REVISADAS?



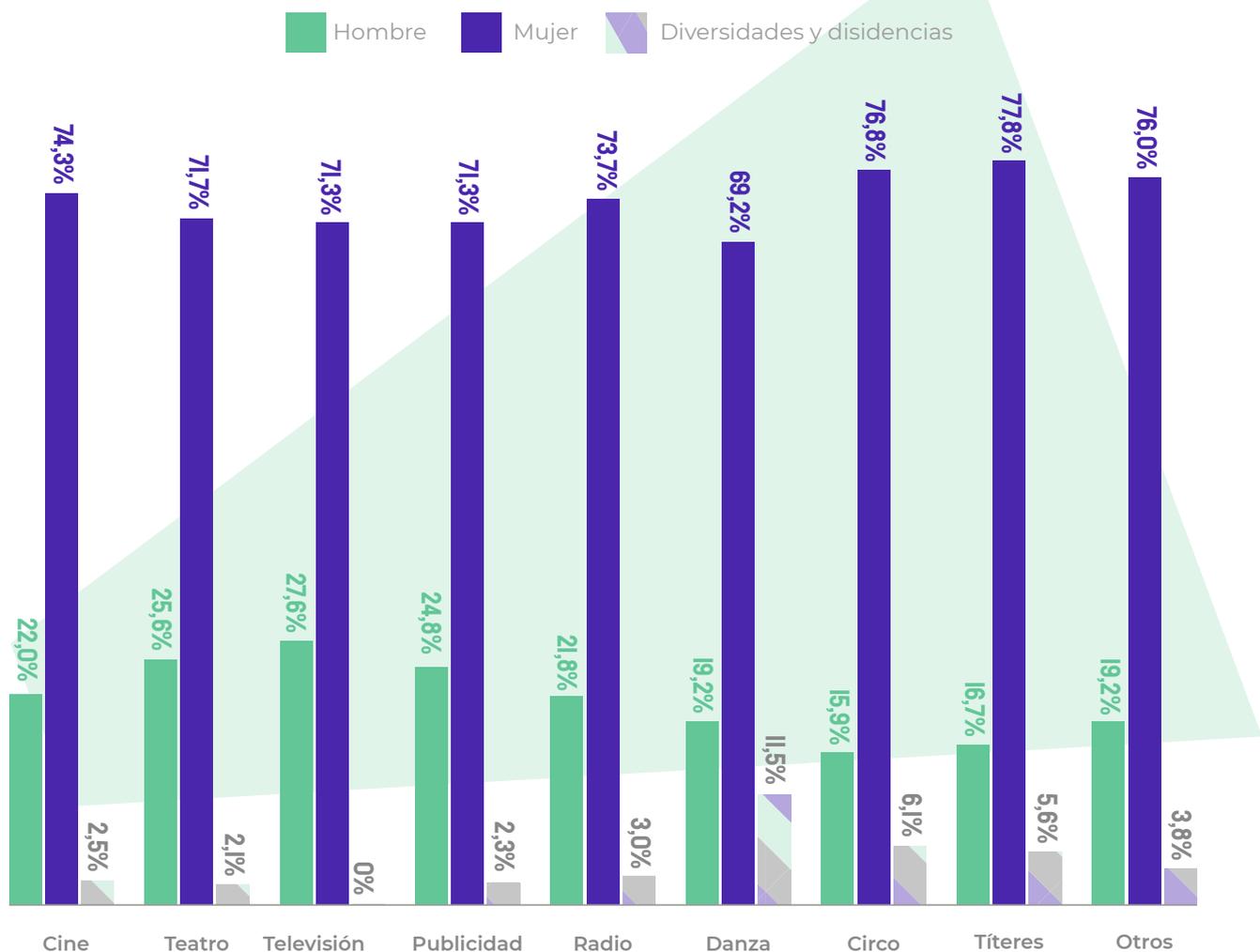
## GRÁFICO 9: MIEDO O MALA PREDISPOSICIÓN PARA IR AL TRABAJO POR SECTOR



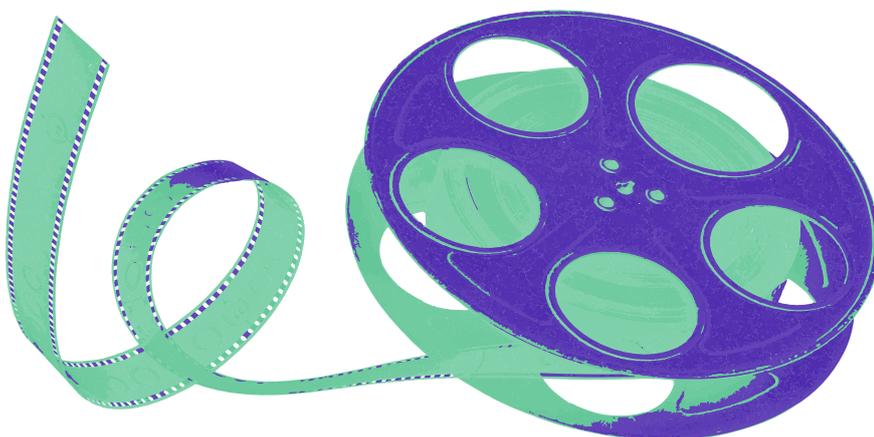
Respecto de si han visto limitadas sus carreras debido a maternidad o paternidad, en Títeres un 39% dijo que sí, representando el número más alto, y le sigue Cine con un 34%, lo que no se aleja del promedio de la industria. Es posible que esto se deba a que en todos los países existen avances legislativos en protección a los derechos de maternidad y paternidad.

Luego, respecto de haber sentido miedo o mala predisposición a asistir al empleo debido a situaciones de violencia, vemos que los números vuelven a subir, y bastante. En Títeres, Danza, Circo y Cine se dan los números más altos de afirmación, sobre un 59%. En este punto cabe recordar que el porcentaje de mujeres que respondió la encuesta supera bastante al de hombres, y en el Gráfico 10 lo vemos evidenciado por sector de desempeño.

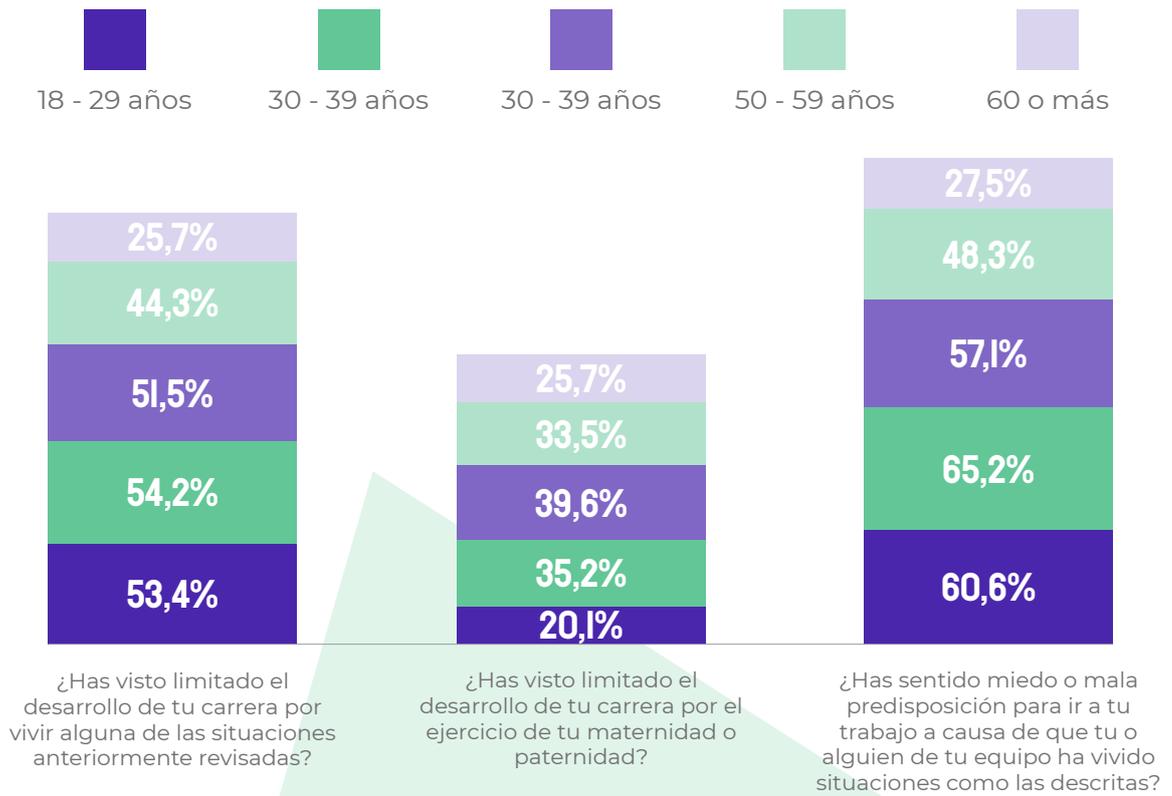
## GRÁFICO 10: PORCENTAJE DE GÉNERO SEGÚN SECTOR DE DESEMPEÑO



Pasando a otro cruce de información relevante, en el Gráfico 11, vemos como cada una de las tres preguntas fueron respondidas de acuerdo a tramos de edad. El tramo de 60 o más años presenta números bajos de afirmación en las tres preguntas, en promedio 26,3% de respuestas "Sí".



## GRÁFICO II: IMPACTO EN CARRERA SEGÚN TRAMO DE EDAD

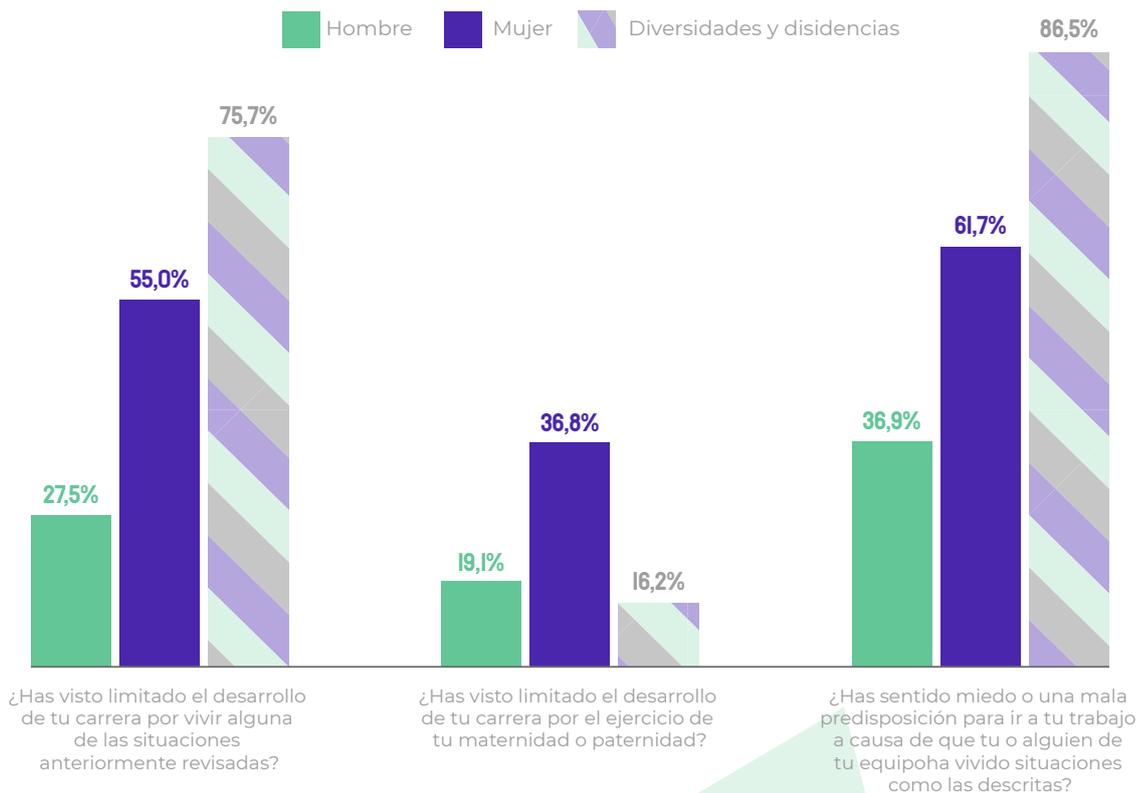


En el mismo gráfico, vemos que en la primera pregunta, al igual que ocurre en la segmentación por país y por sector, alrededor de la mitad de la muestra, en todos los tramos de edad, han visto limitado el desarrollo de sus carreras, con un rango entre 44,3% y 53,4%, sin contar el último tramo de edad, ya descrito. En la segunda pregunta se da una tendencia normal en que las personas de entre 40 y 49 años vieron más limitada su carrera respecto de su maternidad o paternidad. Al desagregar esto por género, vemos que de las personas entre 40 y 49 años, 73,4% son mujeres, es decir la mayoría. Esto explica aún de mejor manera que sea ese el tramo de edad que más ha visto entorpecida su carrera, en tanto estamos hablando principalmente de maternidad, no de paternidad.

Por otro lado, en la tercera pregunta, las respuestas arrojaron que las/os jóvenes entre 18 y 39 son quienes más declararon sentir miedo o una mala predisposición para ir a su trabajo a causa de alguna situación de acoso o violencia. Al igual que en el caso de la pregunta anterior, en este tramo de edad un 78,8% son mujeres, lo que una vez más se explica en razón de género.

En el Gráfico 12 vemos que las Diversidades y disidencias son quienes más han visto limitado el desarrollo de su carrera debido a situaciones de violencia de género y han sentido más miedo o mala predisposición para ir a su trabajo a causa de lo mismo, con números altísimos de afirmación, 75,7% y 86,5% respectivamente. Las mujeres les siguen con 55% y 61,7%, en el mismo orden. En el caso de los hombres, sólo un 27,5% dijo haber sentido limitado el desarrollo de su carrera por esta razón, exactamente la mitad menos que las mujeres, y un 36,9% dijo haber sentido miedo o mala predisposición para ir a su trabajo a causa de lo mismo.

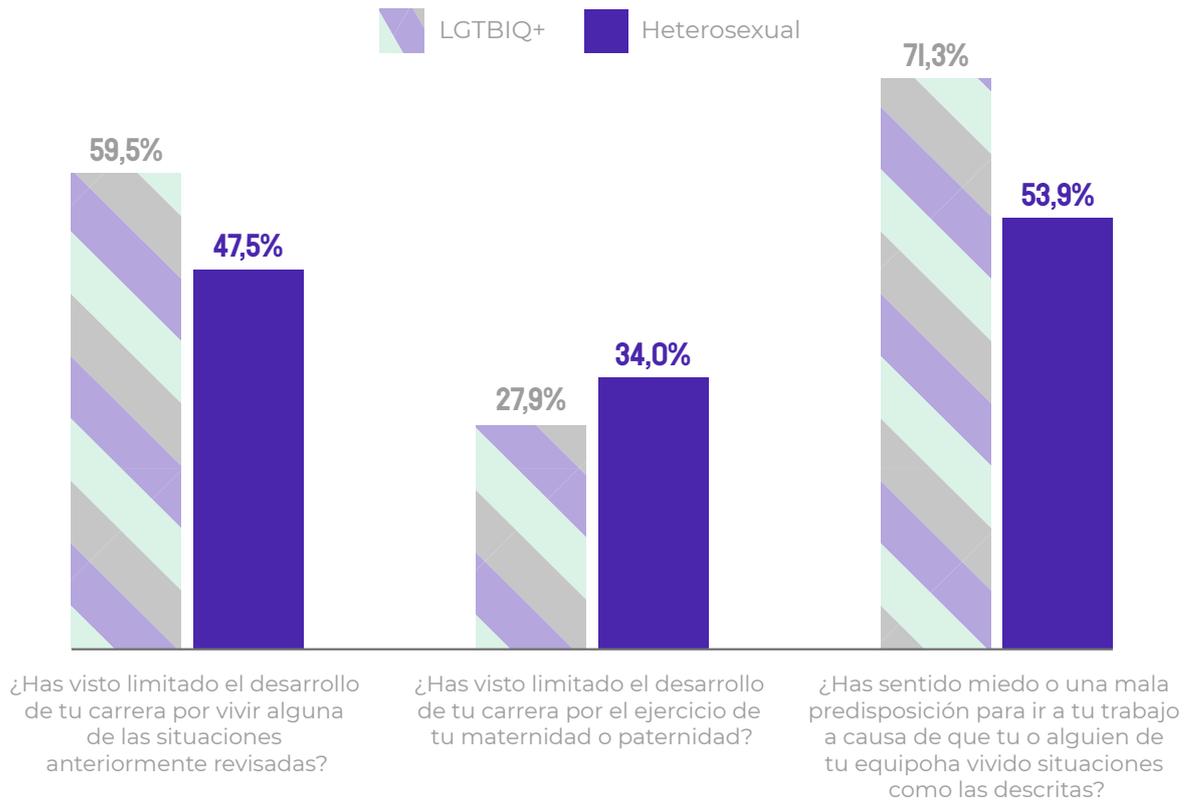
## GRÁFICO 12: IMPACTO EN CARRERA SEGÚN GÉNERO



Con respecto a la pregunta sobre las limitaciones asociadas a maternidad o paternidad, el número más alto se da en mujeres, con 36,8%, versus un 19% de afirmación en los hombres, lo que se condice con la mayor carga que se llevan las mujeres en la crianza y las tendencias de baja corresponsabilidad en América Latina. El número de afirmaciones es aún más bajo en Diversidades y disidencias, grupos en los que la maternidad y paternidad son una vivencia menos frecuente. Una diferencia similar ocurre entre heterosexuales y personas de la comunidad LGBTQ+, en el Gráfico 13, donde son las/os primeras/os quienes afirman haber sufrido limitaciones en el desarrollo de sus carreras por maternidad o paternidad, con un 34%, mientras que el segundo grupo respondió que "Sí" en un 28%.

En la primera y tercera pregunta, el grupo que más declaró haber percibido limitaciones, miedos y mala predisposición a asistir a sus empleos, fueron las personas de la comunidad LGBTQ+, sobre un 50% en ambos casos.

## GRÁFICO 13: IMPACTO EN CARRERA SEGÚN ORIENTACIÓN SEXUAL



### EN SÍNTESIS:

- Las mujeres son quienes más han visto limitada su trayectoria laboral por maternidad, con un 36,8% de afirmaciones, versus el 19% de los hombres respecto de la paternidad.
- En todos los sectores al menos el 50% dijo haber visto limitado el desarrollo de sus carreras por vivir alguna de las situaciones anteriormente revisadas.
- En los sectores de Títeres, Danza, Circo y Cine sobre un 59% dijo que ha sentido miedo o mala predisposición para ir a su trabajo a causa de situaciones de violencia.
- Las mujeres y Diversidades y disidencias son quienes más han visto limitado el desarrollo de su carrera debido a situaciones de violencia de género, con un 55% de afirmaciones las primeras y un 75,7% el segundo grupo.
- Las mujeres y Diversidades y disidencias son quienes más afirmaron haber sentido miedo o mala predisposición para ir a su trabajo a causa de lo mismo, con 61,7% y 86,5% respectivamente.

## E. DENUNCIAS Y ACCIONES

En este apartado una de las primeras constataciones dice relación con la percepción de que la denuncia puede acarrear consecuencias negativas es altamente compartida, superando el 73% de las afirmaciones. Esto se verifica en todos los países y en todos los sectores de desempeño identificados en la encuesta. Una de las razones por las que esta sensación de que algo malo traería aparejada la denuncia, puede tener que ver con el miedo a represalias de toda índole (laborales, personales, en cuanto a proyecciones, etc.). Se condice además, en algunos casos, con la falta de protocolos, leyes de protección específicas y calidad contractual de las/os trabajadoras/es del sector, situación que pudimos observar en la revisión de fuentes secundarias. Creemos que puede responder también a la alta competitividad que existe en los distintos sectores en los que se desempeñan las/os encuestadas/os, por lo que de alguna manera sienten que una denuncia o visibilización de un hecho de este tipo, podría exponerlos a ser estigmatizadas/os o marginadas/os de sus labores actuales o posteriores.

### INFOGRAFÍA 10: ¿CREE USTED QUE EXISTEN CONSECUENCIAS NEGATIVAS POR DENUNCIAR ESTAS





Así como se destaca esa percepción de “miedo” a denunciar, se destaca también la idea instalada de que las/os empleadoras/es no sabrían cómo canalizar denuncias sobre acoso laboral o acoso sexual laboral, lo que de alguna manera desincentiva llevar a cabo acciones al respecto, pues ¿de qué serviría exponerse a hacerlas si no hay seguridad de llegar a una solución adecuada?. Esto se refuerza, con que un importante número de encuestados indica desconocer, si es que existen protocolos o normas de protección.

**TABLA 2: MIEDO A DENUNCIAR**

	¿SABE SI SU EMPLEADOR TIENE ALGÚN PROTOCOLO O LINEAMIENTOS PARA PREVENIR Y SANCIONAR ESTE TIPO DE COMPORTAMIENTOS?	¿CONFÍAS EN QUE TU EMPLEADOR SABRÁ CÓMO ACTUAR ANTE LA DENUNCIA DE UN CASO DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL?
ARGENTINA	20%	30%
CHILE	25%	31%
COLOMBIA	25%	22%
BRASIL	27%	24%
URUGUAY	36%	30%
MÉXICO	23%	23%
PERÚ	21%	25%
OTROS	17%	31%

Si nos adentramos al análisis por tramos de edad, llama la atención que el grupo etario sobre 60 años, dice conocer qué hacer o confía más en que el empleador sabrá qué hacer. Sin embargo son los que declaran haber intervenido menos, es decir cuentan con herramientas para actuar, pero no lo han hecho.

**TABLA 3: DENUNCIA SEGÚN EDAD**

	EN CASO DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL HACIA TI O ALGUIEN QUE CONOCES ¿SABRÍAS DÓNDE Y A QUIÉNES) RECURRIR?	¿HA INTERVENIDO PARA RECHAZAR O DENUNCIAR ALGÚN CASO DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO?
18-29 AÑOS	40%	34%
30-39 AÑOS	45%	46%
40-49 AÑOS	52%	48%
50-59 AÑOS	58%	45%
60 O MÁS	<b>79%</b>	<b>28%</b>

### EN SÍNTESIS:

- La percepción de que la denuncia puede acarrear consecuencias negativas es altamente compartida, superando el 70% de las afirmaciones.
- Otro dato relevante es que ante la pregunta sobre si confían en que su empleador sabrá qué hacer en estos casos, la media de confianza es de 26 %, lo que es bajísimo.
- Ambas tendencias se verifican en todos los países y en todos los sectores de desempeño identificados en la encuesta.



## F. CAPACITACIÓN

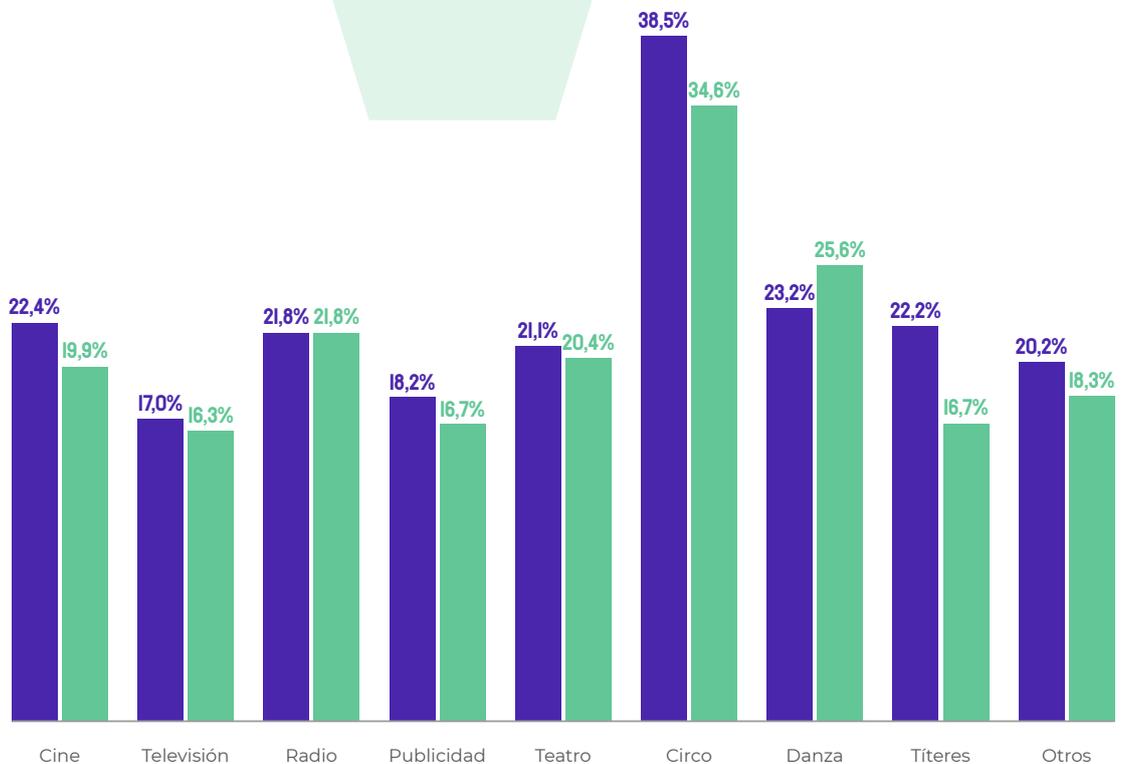
Este apartado reviste mucha importancia, considerando que una de las estrategias más efectivas para poder enfrentar situaciones como las que hemos revisado, tiene que ver con manejar conocimientos y herramientas jurídicas y conceptuales que posibiliten detectar y prevenir estos hechos. Las capacitaciones y sensibilizaciones brindan elementos para comprender que los casos de violencia de género no son hechos aislados, sino que forman parte de un problema social que prevalece por distintas causas y factores.

Dicho esto, nos encontramos con que la media de personas que ha recibido alguna capacitación en los temas de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o violencia de género es muy bajo, promediando un 22,7% por sector y un 21,1% por país, lo que no se condice con la importancia que tiene este aspecto.

En el siguiente gráfico, podemos observar que la tendencia general no demuestra un impacto positivo en quienes han recibido capacitaciones en el tema. Se podría pensar que mientras más conocimiento se tenga, es decir mientras más elementos para identificar o reconocer los hechos, es probable que se puedan enfrentar de mejor manera, llegando a la denuncia cuando así lo amerite el caso. Aquí no se sabe si la capacitación se llevó a cabo en torno a la prevención de situaciones de acoso laboral o acoso sexual laboral, o si fueron de corte más teórico o jurídico, pero lo claro es que no ha habido impacto.

### GRÁFICO 14: CAPACITACIÓN Y CAMBIOS POSITIVOS

- ¿Ha recibido alguna capacitación en su trabajo sobre el fenómeno del acoso laboral, acoso sexual laboral y/o violencia de género?
- ¿Desde que recibió esa capacitación algo ha cambiado en sentido positivo?



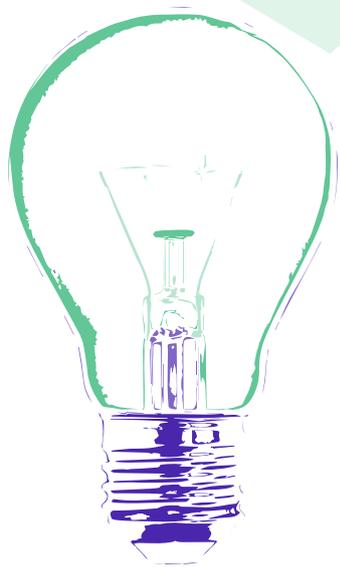
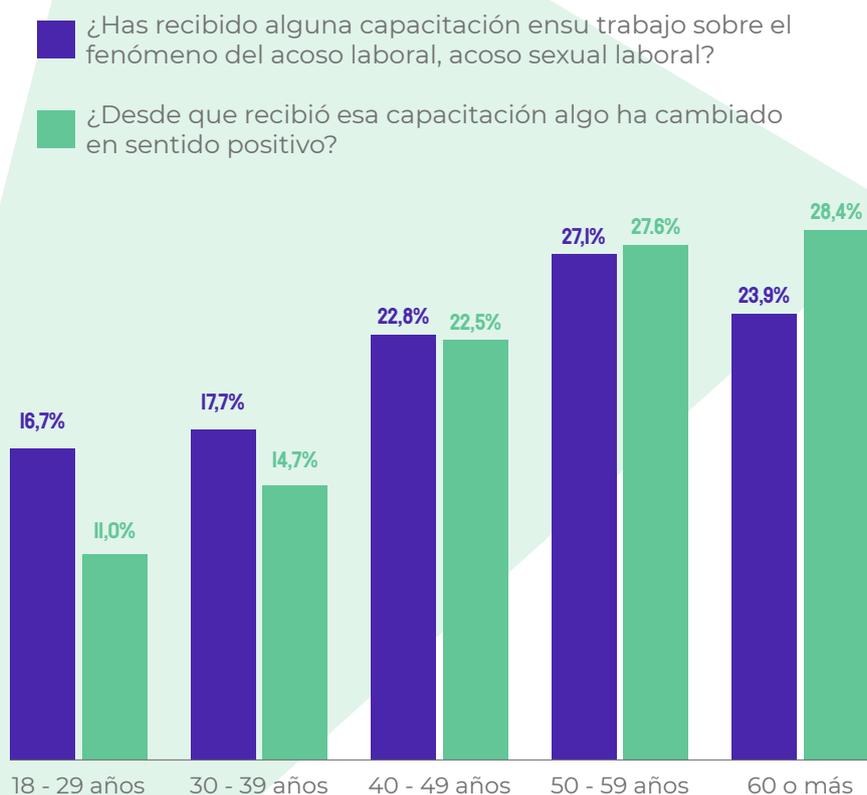
Por otro lado, sobre el 85% de las/os encuestadas/os expresan querer conocer más sobre sus derechos laborales, por lo tanto esto sería una guía para pensar en futuras capacitaciones. Es muy nítido al revisar los datos por país, donde en el que más se demanda capacitación sobre derechos laborales es en Colombia, con un 97,2% y donde menos es en Argentina, con un 84,1%, ambas cifras muy altas.

## INFOGRAFÍA II: TE GUSTARÍA CONOCER MÁS SOBRE TUS DERECHOS LABORALES



Cuando cruzamos con grupos de edad, podemos observar que quienes más han recibido capacitación son las personas sobre 50 años, opinando a su vez que ello ha generado cambios positivos en cuanto al abordaje del fenómeno. Al cruzar con la información referida a saber qué hacer o dónde acudir, que revisamos en el apartado sobre denuncias, este es el grupo de edad que dice estar más preparado para enfrentar estas problemáticas, lo que podría responder a que cuentan con más conocimientos al respecto.

## GRÁFICO 15: CAPACITACIÓN Y CAMBIOS POR EDAD



### EN SÍNTESIS

- De los sectores mencionados en la encuesta, el porcentaje de capacitadas/os no supera el 38%, siendo televisión el que responde haber sido menos capacitado con un 17%.
- Cuando cruzamos con grupos de edad, podemos observar que quienes más han recibido capacitación son las personas sobre 50 años, opinando a su vez que ello ha generado cambios positivos en cuanto al abordaje del fenómeno.
- Cruzamos con la pregunta que apunta a haber tenido cambios positivos luego de la capacitación y en general, mientras más jóvenes es algo menos sentido. El 16,7% del tramo que va entre los 18 a 29 años ha recibido capacitación y sólo el 11% dice haber percibido un cambio positivo por ello.
- En promedio, sobre el 85% de las/os encuestadas/os por área, expresan querer conocer más sobre sus derechos laborales.

# 5.

## RECOMENDACIONES

En este apartado se exponen las recomendaciones para abordar y/o superar situaciones de violencia y acoso en los espacios de trabajo en la industria de medios audiovisuales y de las artes escénicas, que surgieron a la luz del análisis de los resultados de la encuesta. Asimismo, se exponen las sugerencias manifestadas por miembros del grupo de trabajo regional y miembros de sindicatos de UNI MEI / Panartes y FIA- LA.

Podemos distinguir dos niveles de acción, uno relacionado con la gestión interna de los sindicatos y sus miembros y otro, vinculado a la gestión externa a estas organizaciones, pero que debe ser agenciada por ellos.

### EN TORNO A LA INTERNA SE RECOMIENDA LO SIGUIENTE:

#### FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

A quienes forman parte de los sindicatos, a profesionales de la industria y a estudiantes en carreras cuyos ámbitos de inserción sea en alguno de los sectores del medio audiovisual y las artes escénicas. En relación a derechos humanos, enfoque de género, derechos laborales, violencia de género, legislación vigente, procedimientos de denuncia, siempre en diálogo con las problemáticas contextuales de la industria y el país respectivo. Esto se puede realizar en alianza con instituciones o profesionales expertas en estas áreas temáticas.

#### SENSIBILIZACIÓN:

Mediante jornadas de concienciación respecto a la desigualdad de género y la violencia como consecuencia de esta, también a través de campañas de prevención de violencia de género en contextos laborales. Considerando la ventaja comparativa respecto al acceso a medios de comunicación de esta industria

#### MEDIACIÓN Y CONTENCIÓN:

Generar instancias de formación, apoyo, mediación y acompañamiento a quienes son víctimas y también a quienes presencian estas situaciones, fomentando la denuncia, aplicación y ratificación de los protocolos. También se debe contemplar la protección y garantía de los derechos de testigos y acusados/as.

#### ESPECIALIZACIÓN:

Conformar y preparar grupos de profesionales sensibles y dotadas/os de conocimientos para entender y enfrentar los temas de acoso y violencia de género en el set y otros espacios de desempeño, de modo que los temas se canalicen de buena manera y no se profundice el problema.



### **COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN:**

Establecer canales de información permanente, que difundan la oferta de formación, las diferentes campañas de prevención y acción y los posibles avances legislativos en materia de acoso laboral y violencia de género. Complementar con cápsulas audiovisuales que puedan impactar a través de la imagen directa y sencilla. Se pueden crear aplicaciones móviles (para informar y para emergencias), fortalecer páginas web y medios de comunicación de los sindicatos manteniéndolos actualizados al respecto.

### **SEGUIMIENTO:**

Considerar esta encuesta como una línea base que deberá ser actualizada y comparada en el tiempo, una vez que se hayan desarrollado campañas y avances en regulación y aplicación de protocolos en los distintos países y por parte de los sindicatos.

### **RESPECTO A LA GESTIÓN EXTERNA, LAS RECOMENDACIONES SON:**

#### **PROTOCOLOS:**

Desarrollar documentos que permitan procedimentar las acciones a seguir en función de potenciar y resguardar espacios laborales seguros para todas y todos, con una actualización permanente, adaptación, divulgación y promoción en los diferentes sectores de desempeño de la industria.

#### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

Una vez que se cuente con los protocolos, se debe avanzar en incluirlos en negociaciones colectivas con carácter vinculante, de modo de ir más allá de meras declaraciones de "buena voluntad".

#### **ROL DE LAS/OS EMPLEADORAS/ES:**

Se les debe exigir formarse y formar en torno a mediación, contención y derechos, con el objetivo de evitar toda posible discriminación que puedan sufrir las/os denunciantes al momento de ser contratadas/os. Por otro lado, en caso de que existan personas acusadas y/o sancionadas por casos de acoso y/o violencia de género buscando trabajo, es necesario que los sindicatos exijan a las/os empleadoras/es la revisión de antecedentes o consultar a previas/os empleadoras/es sobre las/os postulantes o personas en evaluación.

#### **REDES INTRARREGIONALES DE SINDICATOS:**

Fortalecer el trabajo colaborativo entre los sindicatos y generar instancias de trabajo respecto al tema, replicando buenas prácticas, protocolos, etc.

#### **EXTENSIÓN CURRICULAR:**

Instar a las escuelas de arte a incorporar en las mallas curriculares los temas de acoso laboral, prevención de violencia de género y masculinidades. Esto permitirá consensuar conceptos para que todas las personas entiendan lo mismo al hablar de acoso sexual, violaciones, micromachismo, etc.



**MARCOS REGULATORIOS TRANSVERSALES:**

Promover una regulación del acoso y la violencia a nivel regional, que rija para toda América Latina y sea reconocida por todos los países y sus respectivas institucionalidades. Mediante cumbres o seminarios conjuntos se puede trabajar y generar acuerdos en torno al tema, identificando a interlocutores y grandes representantes de los diversos sectores, que puedan suscribir y conocer la regulación para así cumplir y garantizar lo que se estipule. Esto debe considerar y regular los festivales, especialmente respecto de la invitación de artistas y profesionales del sector, evitando que se ignore o desconozca si estos se encuentran acusados o en algún proceso por situaciones de acoso o violencia, incluyendo negociación de Acuerdos Marco Internacionales que regulen la prevención, sanción y garantías de no repetición de los casos de acoso y violencia.

**FISCALIZACIÓN Y RATIFICACIÓN:**

Coordinación permanente con entes institucionales de los distintos gobiernos, que cumplen con la fiscalización de acuerdo a la legislación de cada país y otras eventuales regulaciones. A su vez, exigir a los Estados la ratificación del convenio 190 de la OIT y la recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, en tanto principios de protección para las/os trabajadoras/es de la industria. En los países donde este ya ratificado el C190 exigir que se haga un proceso de armonización legislativa para garantizar que haya una correcta implementación del mismo.

**PETITORIOS AL EJECUTIVO DE CADA PAÍS:**

Realizar requerimientos a los Estados respecto a la legislación y garantía de derechos laborales específicos a la industria (articulación, coordinación, cooperación multisectorial y gubernamental y asignación presupuestal para la reducción de las desigualdades de género).

**TODOS LOS GÉNEROS PARA UN CAMBIO CULTURAL:**

Considerando que hubo menos respuestas por parte de hombres en la encuesta, lo que se lee como que estos temas los convocan menos que a otros géneros, se expresó por diversos actores y actrices del grupo regional que se debe trabajar junto a los hombres y el rol que ellos cumplen en el cambio cultural necesario para erradicar estas prácticas. De este modo, se debe focalizar algunas de las acciones anteriormente recomendadas en dicho grupo objetivo, además de considerar instancias de sensibilización y reflexivas específicamente en el tema de las masculinidades.

Queremos hacer especial mención a la importancia de las redes de apoyo y contención, como espacios seguros para expresarse, compartir temores y experiencias, soluciones y contactos. Los sindicatos son y deben ser estas redes de apoyo y espacios seguros, en colaboración con otros grupos formales e informales, más allá de los protocolos y leyes de protección. Cómo decía una compañera de Argentina en una de las sesiones de trabajo: *“Que el miedo no nos paralice, tenemos que apoyarnos.”*



# BIBLIOGRAFÍA

**Benavente, J. M., & Grazzi, M. (2017).** Políticas públicas para la creatividad y la innovación: impulsando la economía naranja en América Latina y el Caribe. Washington DC: Banco Interamericano de desarrollo–BID.

**Oliva, L. I., Lázaro, I., Novella, R., Repetto, A., de Desarrollo, B. I., Casas, L., ... & Urzúa, S. (2018).** Economía creativa en América Latina y el Caribe: Mediciones y desafíos.

**Tepper, D. (2020).** Igualdad de género y diversidad en el sector audiovisual europeo. UNI Europa, Unión Europea.

**Ministerio de Cultura de la República de Colombia. (s.f.).** Ley de Cine. <https://www.mincultura.gov.co/areas/cinematografia/Paginas/Ley-de-Cine.aspx>

**Krieger, S. (2004).** Ley de Cine para Todos. Ministerio de Cultura de la República de Colombia y Proimágenes en Movimiento. Bogotá, Colombia. <https://www.mincultura.gov.co/areas/cinematografia/publicaciones/Documents/La%20Ley%20de%20Cine%20Para%20Todos.pdf>

**Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio del Gobierno de Chile (s.f.)** Política Nacional del Campo Audiovisual 2017-2022. <https://www.cultura.gob.cl/politicas-culturales/>

**Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2015).** Ley Federal Del Trabajo.

**Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2015).** Ley Federal De Radio y T.V.

**Olavarría, Diego; Luzardo, Alejandra; Mateo-Berganza Díaz, María Mercedes. (2021).** Detrás De Cámaras: Creatividad e Inversión Para América Latina y El Caribe. EEUU: BID. [https://www.instagram.com/ama\\_mujeresaudiovisuales/?hl=es](https://www.instagram.com/ama_mujeresaudiovisuales/?hl=es)

**UNI Global Union. (2021).** Demandar dignidad detrás de cámara. [https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uniglobal\\_behindthescenes\\_sp\\_small2.pdf](https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uniglobal_behindthescenes_sp_small2.pdf)

**Programa Ibermedia. (s.f.).** Perú empieza el 2020 estrenando su nueva Ley de Cine. <https://www.programaibermedia.com/peru-empieza-el-2020-estrenando-su-nueva-ley-de-cine/>

**Programa Ibermedia (s.f.).** Legislación por países.  
<https://www.programaibermedia.com/el-marco-legal/legislacion-por-paises/>

**Vera, N. (2021).** Los planes de Perú para convertirse en el gran destino audiovisual de América.  
<https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/los-planes-de-peru-para-convertirse-en-el-gran-destino-audiovisual-de-america>

**Lakhani, N. (2019).** “#MeToo reaches Mexico: Majority of women in media report harassment at work”, en The Guardian, 27 de marzo de 2019.

**Organización Internacional del Trabajo. (2021).** Nota informativa sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_794852.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_794852.pdf)

**Dirección de planificación. Oficina de planeamiento y presupuesto de la Presidencia de la República Oriental del Uruguay. (2019).** Las industrias creativas en el desarrollo del Uruguay del futuro. Serie de divulgación, volumen XVIII.  
[https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/inline-files/15\\_%20Las%20industrias%20creativas%20en%20el%20desarrollo%20del%20Uruguay%20del%20futuro.pdf](https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/inline-files/15_%20Las%20industrias%20creativas%20en%20el%20desarrollo%20del%20Uruguay%20del%20futuro.pdf)

**Se consultaron también en general las siguientes páginas:**

<https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/>

<https://www.sitayr.org.mx/>

<https://cimamujerescineastas.es/>

<https://www.sinca.pe/>



Los datos presentados en este informe provienen de una encuesta regional sobre violencia y acoso en los espacios de trabajo en la industria audiovisual y de las artes escénicas en Latinoamérica, iniciativa sindical regional llevada a cabo de julio a octubre de 2021 por las afiliadas de la Federación Internacional de Actores (FIA-LA) y del sector de Medios de Comunicación, Entretenimiento y Artes de UNI Global Union (UNI Américas MEI / Panartes), con el apoyo de Union to Union, la organización del movimiento sindical sueco para la cooperación internacional al desarrollo.

El análisis de los resultados de la encuesta fue realizado por Communitas Consultora en 2021 y el informe publicado en marzo 2022.