

Prevenir y combatir la violencia y el acoso en la producción de cine y televisión

CONOCER LA LEGISLACIÓN

PROMOVER ESPACIOS SEGUROS

ESCUCHAR Y PROTEGER A LAS VÍCTIMAS

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

EQUILIBRAR LAS ESTRUCTURAS DE PODER

SEGUIMIENTO Y SANCIÓN

INFORMAR Y CAPACITAR

MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES

NEGOCIAR PROTOCOLOS

CONDICIONAR LA FINANCIACIÓN PÚBLICA

Publicado por UNI Europa - medios, espectáculos y artes (EURO-MEI) en febrero de 2021

Elaborado con el apoyo de los sindicatos afiliados de EURO-MEI (miembros del Grupo de Trabajo MEI sobre la Prevención de la Violencia y el Acoso en la Producción de Cine y Televisión)

Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores y la Comisión Europea no se hace responsable del uso que se haga de la información contenida en ella.

Este proyecto ha recibido el apoyo de la Unión Europea
Proyecto VS/2018/0354



Prólogo	4
A. CONTEXTO GENERAL	
1. Definiciones	5
2. Conocer y entender la legislación	8
3. Responsabilidades de los empleadores	10
B. QUÉ PUEDEN HACER LOS SINDICATOS	
1. Recopilar información y seguimiento del sector	14
2. Sensibilizar y formar a la dirigencia sindical y a la membresía	18
3. Crear líneas directas de ayuda y ofrecer asesoramiento legal	20
C. QUÉ PUEDEN PEDIR LOS SINDICATOS	
1. A través de compromisos sectoriales (códigos de conducta, principios, actas, etc.)	21
2. A través de la negociación colectiva	24
3. A través de poner condiciones para acceder a fondos públicos	26
Checklist	27
Recursos	28

Esta publicación ha sido preparada por la secretaría de EURO-MEI con el apoyo del grupo de trabajo de la membresía convocado en el contexto de un proyecto europeo destinado a promover la dignidad y prevenir la violencia en el trabajo, cofinanciado por la Comisión Europea¹.

Uno de los objetivos clave de este proyecto es mejorar la capacidad y la experiencia de los sindicatos para prevenir y abordar con éxito la violencia y el acoso en las producciones cinematográficas y televisivas, pero también para entablar efectivamente un diálogo sostenible con las federaciones internacionales de empleadores, organismos de financiación y autoridades reguladoras sobre estándares mínimos en las producciones cinematográficas y televisivas mediante el establecimiento de un código de trabajo sobre la dignidad en el trabajo, con énfasis especial en coproducciones y producciones que reciben financiamiento público.

El grupo de trabajo de EURO-MEI sobre la prevención de la violencia y el acoso en producciones televisivas y cinematográficas se reunió dos veces en 2019, en Madrid y en Bruselas, y dos veces en 2010, en Berlín y de modo virtual.

La presente guía pudo prepararse gracias a la información compartida durante las mencionadas reuniones —el estado de la situación en diferentes países, las demandas y necesidades más importantes de la membresía y representantes e identificación de ejemplos de buenas prácticas.

La presente publicación pretende ofrecer a los sindicatos que representan a trabajadoras y trabajadores fuera de pantalla en cine y televisión herramientas para mejorar su actuación en el campo de la prevención y protección contra la violencia y el acoso. Se trata de un trabajo en curso y en los próximos meses y años se realizarán actualizaciones al presente documento.

En tiempos de Covid-19 y teniendo en cuenta el impacto que tuvo y tendrá el virus en el sector, será crucial mantener este trabajo tanto en las estructuras existentes como en las nuevas que se crearán en el futuro. La prevención de la violencia y el acoso nunca debe considerarse como una cuestión retórica o como algo excepcional que vaya en contra del “día a día”. Por el contrario, debería convertirse en ‘una nueva normalidad’. Tenemos que recordar esto en tiempos de crisis.

¹ Promover la dignidad y prevenir la violencia en el trabajo detrás de la pantalla y en el set (proyecto VS/2018/0354)

1. Definiciones

Se cita a continuación la introducción del [Convenio sobre la violencia y el acoso \(N° 190\)](#)² de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): «**La violencia y el acoso en el mundo del trabajo sigue siendo un problema generalizado. Afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo. Se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el trabajo decente y la justicia social.**».

Adoptado en junio de 2019, en conjunto con la [Recomendación n° 206](#)³, y con entrada en vigor en junio de 2011, el Convenio de la OIT N°190 designa la violencia y el acoso como «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» (Artículo 1.1).

Por consiguiente, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo puede ser:

- (1) **física** (por ejemplo: atacar físicamente, golpear, patear, abofetear, apuñalar, gritar, empujar, morder, etc.);
- (2) **psicológica** (por ejemplo: abuso verbal, hostigamiento, acoso y ciberacoso. El acoso psicológico en el trabajo puede incluir manipular la reputación de una persona, aislar a una persona, ocultar información, difamar y ridiculizar, devaluar los derechos y opiniones, establecer metas y plazos imposibles de cumplir, infrutilizar el talento de una persona, etc.);
- (3) y/o **sexual** (por ejemplo: violencia o agresión sexual, chantaje, comentarios en base al sexo, comentarios despectivos o denigrantes respecto al sexo de la persona intimidada, insinuaciones de carácter sexual, mostrar o exhibir material sexualmente insinuante o explícito, etc.).

La violencia y el acoso en el trabajo puede ser cometida **entre compañeros y compañeras de trabajo** (violencia horizontal), entre **supervisores y subordinados/as** (violencia vertical), o por **clientes/consumidores/ pacientes** (violencia cometida por terceras partes).

² [Convenio N° 190 sobre Violencia y Acoso](#), 2019, Organización Internacional del Trabajo

³ [Recomendación n° 206 sobre Violencia y Acoso](#), 2019, Organización Internacional del Trabajo

El Convenio de la OIT reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres (la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual).

Por lo tanto reconoce que, para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es indispensable un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género; y **que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y abuso de las relaciones de poder por razón de género.**

El acoso sexual es una manifestación de discriminación basada en el sexo. Se ha abordado en el marco del Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) de la OIT de 1958 (N ° 111).

Los elementos clave del acoso sexual son:

- solicitudes de favores sexuales para obtener o mantener un trabajo, un ascenso u otras condiciones o beneficios laborales (acoso quid pro quo);
- situaciones en el trabajo o en entornos relacionados con el trabajo que causen incomodidad o humillación a las personas, debido a comportamientos o imágenes sexualmente sugerentes o conductas hostiles dirigidas a alguien debido a su género o identidad de género (acoso laboral hostil)⁴.

Las causas del acoso sexual contra las mujeres en el entorno laboral son múltiples, la desvalorización de la mujer y de su trabajo, su baja presencia en la población activa, sus niveles bajos de poder y autoridad, sus bajos salarios y peores condiciones laborales. La cultura persistente de sexismo existente en el lugar de trabajo también explica la dificultad que existe para que muchos hombres se identifiquen con mujeres, asimismo, explica la dificultad que existe para que muchas mujeres apoyen a otras mujeres que sufren discriminación y/o violencia o acoso.

La naturaleza generalizada de la violencia y el acoso por razones de género en el sector de la producción cinematográfica y televisiva —y en nuestra sociedad más en general— salió a la superficie de manera cruenta en 2017 a la luz del movimiento #MeToo.

⁴ De la Observación general de 2002 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, citada en el [ILO Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry](#) (noviembre de 2020)

Si bien el acoso sexual no es indudablemente un fenómeno nuevo, el movimiento #MeToo destacó lo extendido que está el problema en el sector y cuán interrelacionado está con la igualdad de género.

Tanto hombres como mujeres juegan un papel en esas estructuras desiguales, y tantas mujeres como hombres pueden contribuir a mantener el statu quo o desafiarlo.

2. Conocer y entender la legislación

Cuando el Convenio de la OIT entre en vigor en junio de 2021 será aplicable a los países que lo hayan ratificado. Por el momento solo dos países lo han hecho: Uruguay y Fiyi, mientras que tres países más – Argentina, Finlandia y España – han anunciado su compromiso de hacerlo pronto. Esperamos que muchos más ratifiquen la convención en los meses y años venideros.

Todo Miembro que se adhiera al Convenio «deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (art. 4).

Este enfoque debería:

- **prohibir legalmente la violencia y el acoso;**
- **establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;**
- **velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;**
- **prever sanciones;**
- **desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación,** y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- **garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso,** incluso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Aunque en la mayoría de los países existen leyes que prohíben la violencia y el hostigamiento, muy a menudo faltan mecanismos de aplicación y sanciones, lo que da lugar a situaciones de abuso e impunidad.

La legislación de la Unión Europea (UE) prohíbe el acoso por razón de sexo y el acoso sexual de una persona y equipara ambos con la discriminación por razón de sexo⁵. Ni el acoso por razón de sexo ni el acoso sexual pueden ser justificados.

⁵ Artículo 2(1)(c) y (d), y (2)(a) de la Directiva 2006/54/EC (refundición); Artículo 3(c) y (d) y Artículo 4(2) de la Directive 2010/41/EU

De conformidad con las directivas de la UE, todos los países miembros de la UE han prohibido el acoso y el acoso sexual en sus legislaciones nacionales. La legislación francesa ha dado un paso más y también prohíbe el comportamiento sexista en el trabajo.

Según el país, las disposiciones contra el acoso sexual pueden encontrarse en el derecho penal, en el laboral, en leyes específicas dedicadas al tema, o en la legislación sobre derechos humanos. En los distintos contextos nacionales, las definiciones varían, pero todas presentan elementos comunes: un comportamiento de naturaleza sexual, no deseado, percibido por la víctima como un hecho que crea un entorno intimidatorio u ofensivo que atenta contra su dignidad.

A pesar de que existe un marco legislativo, los expertos⁶ han informado que el número de casos de acoso por motivos de sexo y de acoso sexual que se llevan a los tribunales en toda la UE es bajo y que hay una falta general de medidas que aborden el acoso y el acoso sexual en el ámbito laboral.

Entre las razones por las que las víctimas dudan en acudir a los tribunales o son disuadidas de hacerlo se incluyen: la duración y los costos de los procedimientos judiciales; al ser bajas las sentencias no logran tener un efecto disuasorio; la dificultad de aportar pruebas del acoso, especialmente porque a menudo no hay testigos; el temor a la victimización y/o el riesgo de adquirir una «mala reputación» en el mercado laboral, a veces esta situación se ve empeorada por una precariedad general en el mercado laboral, y la existencia de acuerdos de no divulgación.

Conocer la ley, comprenderla y asegurarse de que se aplica correctamente es, por tanto, fundamental para proteger eficazmente a las personas del acoso sexual en el entorno laboral en el futuro.

⁶ A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019 (Estudio comparativo de la legislación sobre la igualdad entre los géneros en Europa), Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y la no discriminación, Comisión Europea, mayo de 2020

3. Responsabilidades de los empleadores

El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, en su artículo 9, instruye a los Estados miembros a que *«adopten una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género»*.

En particular, los empleadores deben:

- (a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una **política del lugar de trabajo** relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la **seguridad y salud en el trabajo**;
- c) **identificar los peligros y evaluar los riesgos** de violencia y acoso, con participación de las trabajadoras y trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.

Los empleados también deberían proporcionar al personal trabajador y a otras personas concernidas información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

Las responsabilidades de la parte empleadora, dependiendo del marco legislativo nacional, varían mucho de un país de la UE a otro. He aquí una muestra de esas legislaciones nacionales.

Todos los países nórdicos cuentan con una ley que define el acoso sexual y estipula las responsabilidades de los empleadores⁷.

Conforme a la legislación sobre igualdad de trato de **Dinamarca**, los empleadores están obligados a poner fin a todos los casos de acoso sexual que tuvieran conocimiento o de los que cabría esperar razonablemente que debieran tener conocimiento. Si el empleador no actúa, se puede llevar el caso a los tribunales y se le puede imponer una multa por incumplimiento de la legislación sobre igualdad de trato.

⁷ What does the law say about #Metoo - Review of sexual harassment laws in the Nordic countries, Nordic Council of Ministers, 2018 [¿Qué dice la ley sobre el movimiento #MeToo –Examen de las leyes sobre acoso sexual en los países nórdicos, Consejo de Ministros de los Países Nórdicos, 2018]

En **Finlandia**, el delito de acoso sexual está reglamentado en la Ley de Igualdad de Género y en la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los empleadores deberían garantizar que personas empleadas no sean objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo. La ley exige que tanto los empleadores públicos como los privados deben promover la igualdad entre los géneros y se debe contar con un plan de igualdad entre los géneros. El plan debe incluir una especificación sobre cómo se debe prevenir y tratar el acoso sexual. La parte empleadora también está obligada a tomar las medidas adecuadas en caso de acoso sexual.

En **Islandia**, los empleadores deben aplicar medidas para proteger a las trabajadoras y trabajadores del acoso sexual en el lugar de trabajo. De conformidad con la Ley de igualdad de género, todo lugar de trabajo con más de 25 empleados debe establecer un plan de igualdad de género que aborde la cuestión del acoso sexual. Además, el plan debe especificar la respuesta del empleador en caso de que ocurra. Según la Ley de seguridad e higiene en el trabajo, los empleadores en Islandia también deben establecer un plan de acción en el que se especifiquen los procedimientos para hacer frente al acoso, la intimidación o la violencia en el lugar de trabajo. El plan se ocupará principalmente de los riesgos psicosociales, la intimidación y el acoso sexual. Cada empleador tiene la responsabilidad legal de mantener un entorno de trabajo razonable y libre de acoso sexual. Los empleadores que no cumplan con la ley pueden ser multados o se les puede cerrar sus operaciones.

En **Suecia**, la Ley de discriminación exige que los empleadores apliquen activamente medidas para prevenir la discriminación y promover la igualdad de derechos y oportunidades. También se exige a los empleadores que evalúen activamente la existencia de acoso sexual en el lugar de trabajo, por ejemplo, prestando atención a la jerga utilizada y la detección de imágenes ofensivas. Deben analizarse los resultados de las evaluaciones y adoptarse las medidas apropiadas. Esta labor debe realizarse en consulta con los representantes del personal trabajador. La ley también exige a los empleadores que establezcan directrices y procedimientos para la prevención del acoso sexual. Los procedimientos deben especificar cómo debe actuar el empleador en caso de que ocurra el acoso sexual.

En **Irlanda** hay dos leyes principales para hacer frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

La Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Empleo de 2005, especifica que las obligaciones de un empleador se extienden, en particular, a la gestión y realización de acciones de manera que se garantice la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados.

Esto incluye la realización de evaluaciones de riesgos y el establecimiento de medidas para eliminar y mitigar los riesgos. En consecuencia, la evaluación de riesgos debe abarcar también el bienestar, es decir, los comportamientos que pueden causar riesgo o daño a otros. Por consiguiente, es necesario identificar y comunicar a los trabajadores las medidas de eliminación/mitigación apropiadas. Esto da lugar a la creación de procedimientos para identificar los comportamientos inapropiados y prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

En virtud de las Leyes de Igualdad en el Empleo 1998-2015, el acoso sexual y el acoso a un empleado (incluidos los trabajadores de agencias y los aprendices) en el lugar de trabajo son contrarios a la ley. Esto incluye el acoso sexual y el acoso por parte de: compañeros de trabajo, el empleador, clientes, consumidores u otros contactos comerciales, incluida cualquier persona con la que el empleador pueda razonablemente esperar que el trabajador entre en contacto.

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica elaboró el [Código de Prácticas sobre Acoso y Acoso Sexual](#) (en inglés), que tiene por objeto promover la elaboración y aplicación de políticas y procedimientos que establezcan entornos de trabajo libres de acoso y acoso sexual y en los que se respete la dignidad de todas las personas. El código establece que los empleadores deben adoptar, aplicar y supervisar una política amplia, eficaz y accesible sobre el acoso y el hostigamiento sexual. La política debe elaborarse en consulta con los empleados y los sindicatos y debe establecer lo que constituye el acoso y el hostigamiento sexual; quién es responsable de la aplicación de la política y cómo se tratarán las quejas. Las disposiciones del código son admisibles como prueba y, si son pertinentes, pueden tenerse en cuenta en cualquier procedimiento penal o de otro tipo ante un tribunal.

En **España** todas las empresas están obligadas por ley a elaborar «protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo»⁸. Las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Estas medidas se negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

En **Francia**, el acoso en el lugar de trabajo está prohibido expresamente por la Ley del trabajo y es punible en virtud del artículo 222-33 del Código Penal.

⁸ Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007

Los empleadores deberán tomar las medidas necesarias que garanticen la seguridad y la protección de la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores, que incluyan la prevención de los actos que constituyen acoso sexual en el lugar de trabajo, impedir el acoso y la implementación de sanciones. Los empleadores y el cuerpo directivo de recursos humanos que no hayan establecido medidas de prevención y protección son responsables, en virtud del derecho civil y penal, en caso de acoso. También son responsables si se les ha informado de un acto de acoso, una agresión o un acto de sexismo y no reaccionaron.

En **Alemania**, de conformidad con la Ley general de igualdad de trato, la parte empleadora tiene el deber de crear un ambiente de trabajo propicio en el que no se toleran la discriminación ni el acoso. La ley se aplica en los sectores público y privado y obliga a la parte empleadora a prevenir y proteger a las víctimas contra la violencia y el acoso sexual. El empleador es responsable de crear un procedimiento interno de denuncia y mecanismos para tratar el caso, sancionar al autor o autores, no discriminar a la víctima y prevenir cualquier forma de acoso sexual.

En el **Reino Unido**, el empleador es responsable por las acciones que sus empleados lleven a cabo en el curso del empleo. Esto se aplica tanto si el acoso se realiza con el conocimiento o aprobación del empleador como si no. Este concepto de responsabilidad por causa ajena (o causa indirecta) significa que una trabajadora o trabajador puede presentar una reclamación por acoso contra un empleador por acciones realizadas por otro miembro del personal. La reclamación también puede presentarse contra el autor individual del acoso. Sin embargo, un empleador tiene una defensa legal ante una reclamación si puede demostrar que tomó todas las medidas razonables para evitar que ocurriera el acoso.

En los países citados, y en otros con obligaciones similares, **lo que falta a menudo es un proceso de supervisión y de presentación de informes de estas obligaciones (mediante inspecciones laborales o de seguridad e higiene laboral, mediante visitas de los sindicatos a los lugares de trabajo, mediante informes periódicos y en diálogo con los sindicatos, etc.). Esos procesos deberían aplicarse sistemáticamente, o crearse, cuando no existan.**

1. Recopilar información y seguimiento del sector

Las razones por las cuales los sindicatos deben involucrarse en la prevención y protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo quedan claras: es una cuestión relacionada con el trabajo, amenaza la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y, en la medida en que afecta desproporcionadamente a las mujeres, es una cuestión de igualdad de género.

En la producción de cine y televisiva, las razones que demandan el compromiso de los sindicatos son aún más numerosas.

En una fuerza de trabajo predominantemente en modalidad de empleo autónoma los sindicatos suelen ser el único puerto de escala para los trabajadores que están aislados. En una industria que privilegia la informalidad y que a veces se considera «diferente» por su naturaleza creativa y artística, el papel clave de un sindicato es aludir a la legislación y recordarles a los empleadores sus obligaciones. Los sindicatos, cuando se esfuerzan constantemente por mejorar las condiciones de trabajo de la industria del cine y la televisión, también trabajan por la transformación de un entorno de trabajo que, con demasiada frecuencia, conduce a aumentar los riesgos de violencia y acoso.

Para exigir un cambio y ofrecer un apoyo adecuado a las trabajadoras y trabajadores, un primer paso importante para los sindicatos es conocer el terreno, vigilar la situación sobre el terreno, y reunir información sobre el estado de la situación en relación con entornos laborales específicos y sobre la existencia o la falta de protocolos para prevenir y reaccionar ante la violencia y el acoso.

Este primer paso también se ve respaldado por el Convenio 190 de la OIT, ya que en él se pide que se identifiquen los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que las trabajadoras y trabajadores y otras personas afectadas están más expuestos a la violencia y el acoso, y que se apliquen medidas para proteger eficazmente a esas personas.

Los riesgos de violencia y acoso en el lugar de trabajo se ven agravados por muchos factores, como la organización del trabajo, los acuerdos contractuales, las formas de interacción entre el personal trabajador y empleadores, y la forma en que las instancias jerárquicas gestionan los conflictos.

En la industria del cine y la televisión existen muchos de factores agravantes que hay que abordar: largas jornadas laborales, trabajo nocturno, condiciones de trabajo precarias, una gran proporción de trabajadores por cuenta propia, altos niveles de estrés y competencia por el trabajo, etc. Dado que el acoso es muy a menudo el resultado de un mal uso del poder, las estructuras jerárquicas en el plató y la mayor vulnerabilidad al acoso de ciertos roles también son muy importantes. La elevada carga de trabajo y la presión durante las producciones es también un factor agravante clave, ya que a menudo no hay suficiente tiempo ni espacio para que las víctimas expresen sus preocupaciones y/o informen de actos ilícitos. Por consiguiente, es muy importante realizar una encuesta entre los miembros sobre la situación relativa a la violencia y el acoso en el trabajo y sobre los sistemas de apoyo establecidos para ayudar a las víctimas y garantizar el debido proceso.

Contribuyendo con hechos y cifras sobre las condiciones laborales en el sector y su impacto en el bienestar de los profesionales, los sindicatos pueden jugar un papel muy importante. Pueden hacer visibles los factores de riesgo que aumentan las posibilidades de que surja la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y negociar cambios concretos con los empleadores. Al crear conciencia sobre esos riesgos a través de campañas y declaraciones públicas en los medios de comunicación, los sindicatos también pueden afectar el cambio a largo plazo a nivel social.

Irish Equity, que forma parte del Sector del Arte y la Cultura de la División de Servicios de SIPTU, en 2016 realizó una encuesta entre sus miembros sobre el acoso y hostigamiento. Se recibieron 285 respuestas a la encuesta, más del 63% de las personas encuestadas eran mujeres y más del 80% tenían entre 25 y 54 años, y el 62% de los respondientes indicaron que trabajaban en modalidad autónoma. Más del 57% de las personas encuestadas dijeron que habían sufrido acoso en el curso de su trabajo y el 74% de este porcentaje confirmó que no informaron de este comportamiento a nadie. Los efectos del acoso son bastante significativos, con síntomas que van desde la ansiedad y la depresión, sentimientos de temor, no querer ir a trabajar y problemas de sueño.

La [encuesta](#) de BECTU sobre comportamientos en el lugar de trabajo realizada en 2018, permitió que más de 700 miembros de la BECTU de los sectores de la radiodifusión, el teatro, las artes, el cine y las telecomunicaciones del Reino Unido compartieran sus experiencias.

Los resultados de la encuesta indicaron que más de la mitad (51%) de las mujeres y una cuarta parte (28%) de los hombres han experimentado o presenciado actos de intimidación, acoso o comportamiento no deseado por motivos de sexo. Los encuestados declararon que estuvieron expuestos al acoso sexual, a comentarios sexuales y a comportamientos sexistas más que a cualquier otro tipo de comportamiento inapropiado.

Más de la mitad (58%) de las personas encuestadas han experimentado o presenciado «bromas» de naturaleza sexual. La mitad (50%) ha experimentado o presenciado comentarios de naturaleza sexual. Un cuarto (25%) ha experimentado o presenciado tocamientos, abrazos o besos no deseados y/o inapropiados en el trabajo. El 18% ha experimentado o presenciado la circulación de pornografía en el lugar de trabajo.

El miedo a las repercusiones y la falta de confianza en los gerentes son las principales barreras para hablar, el 43% dice que no confiaría en los gerentes para tratar un tema y el 42% declaró que les preocupaba el impacto que podría tener en su carrera profesional. Las trabajadoras y trabajadores también albergan el temor de que se dañen sus relaciones laborales; que sus colegas les culpen o que no les tomen en serio.

En octubre de 2017, BECTU también publicó «[Eyes Half Shut](#) (Ojos entrecerrados)—Informe sobre largas jornadas laborales y productividad en la industria del cine y televisiva». Dicho informe, que se basa en una encuesta a 476 trabajadoras y trabajadores que se desempeñan centralmente en películas/comerciales y telenovelas, destaca las difíciles condiciones de trabajo: hacer horas extras es una práctica muy extendida, los horarios son irregulares y por lo general no hay descansos adecuados entre el final del día y el comienzo de la mañana siguiente lo que tiene un efecto dominó en la vida familiar y el cansancio. La encuesta también demostró que las largas horas de trabajo y el impacto acumulativo en la vida personal y familiar está alejando al personal de la industria, ya que casi dos tercios de las mujeres encuestadas dijeron que no esperaban trabajar en la industria a largo plazo. Las campañas de *Eyes Half Shut* también destacaron que las jornadas de trabajo largas pueden crear un ambiente en el que se produce el acoso.

En 2016, el Local 871 de la **International Alliance of Theatrical Stage Employees and Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, its Territories and Canada (IATSE)** (Alianza Internacional de Empleados de Escenarios Teatrales y Técnicos de Películas, Artistas y Oficios Afines de los Estados Unidos, sus Territorios y el Canadá) encargó una [evaluación a fondo](#) del sesgo de género en la remuneración de cuatro oficios del Local 871 con fuerte presencia femenina que participan en la producción de cine, televisión y otros medios de comunicación: supervisores de guiones, coordinadores de producción, coordinadores de auxiliares de producción y coordinadores del departamento de arte⁹.

⁹ [Script Girls, Secretaries and Stereotypes – Gender Bias in Pay on Film and Television Crews](#), (Guionistas, secretarías y estereotipos, sesgo por razones de género en los salarios en los equipos de cine y televisión), preparado por IATSE 871, junio de 2018

En el contexto de este estudio, realizado entre noviembre de 2016 y enero de 2018, las y los entrevistados también identificaron ejemplos de comportamiento e incidentes sexistas, así como una falta de respeto generalizada por su trabajo por ser ocupaciones feminizadas, y ejemplos específicos de acoso sexual. En las respuestas a la encuesta, la mayoría de las mujeres informaron haber experimentado o presenciado incidentes recientes de acoso sexual. Casi la mitad de todas las personas encuestadas (mujeres y hombres) informaron que habían experimentado o presenciado acoso sexual en los últimos tres años. Y entre las mujeres encuestadas, casi una de cada siete (13%) informó que había experimentado o presenciado acoso sexual «a menudo» en los últimos tres años.

En 2019 el IATSE Local 891 de Columbia Británica (Canadá), que en ese momento representaba a más de 9.000 miembros activos en el sector de la producción cinematográfica de la región, también publicó un estudio en el que se examinaba la igualdad de remuneración entre sus miembros masculinos y femeninos. El estudio demostró que: había una importante segregación ocupacional por género en todos los departamentos, que, en promedio, dentro de los miembros del Local 891 de la IATSE, los hombres ganaban más ingresos que las mujeres, los hombres trabajaban más horas que las mujeres, los hombres trabajaban más horas extras que las mujeres, los hombres ganaban más por hora, y los hombres del sindicato eran mayores y tenían más experiencia.

2. Sensibilizar y formar a la dirigencia sindical y a la membresía

Los sindicatos deben participar de manera proactiva y visible en la cuestión de la violencia y el acoso en el trabajo y, para ello, además de conocer la situación sobre el terreno, deben estar dotados de los conocimientos y aptitudes adecuados para informar y ayudar a sus miembros y entablar diálogos constructivos con los empleadores, los legisladores y las instituciones.

A fin de equipar a los sindicatos para que se conviertan en auténticos vectores de cambio, es necesario que la sensibilización y la formación sobre el tema de la discriminación, la violencia y el acoso se organicen primero internamente. También hay que establecer una política interna de violencia y acoso y los protocolos pertinentes.

También podrían ser necesarias transformaciones de las estructuras internas y los procesos de trabajo dentro de los propios sindicatos, a fin de aumentar la igualdad entre los géneros y la representación de la mujer y, por consiguiente, hacer que los sindicatos sean más pertinentes a la hora de recibir denuncias, tratarlas y exigir más medidas a los empleadores y los legisladores.

La formación de la dirigencia sindical y del personal de los sindicatos en materia de marcos jurídicos, las definiciones, la forma de tratar los casos concretos, etc., es un segundo paso importante que hay que dar.

Las sesiones de formación —en persona y/o en línea— también pueden ir acompañadas de la elaboración de guías y folletos que presenten información clave sobre las leyes, los protocolos y las obligaciones de los empleadores pertinentes en un contexto nacional determinado.

Muchos sindicatos que han desarrollado este tipo de herramientas y, a continuación, presentamos algunos ejemplos:

BECTU ha elaborado una guía para responder al acoso sexual en el lugar de trabajo de implementación en el Reino Unido [a workplace guide to dealing with sexual harassment](#).

En ella se define el acoso sexual, se recuerda la legislación, se da un asesoramiento claro y directo a las víctimas de acoso sexual y a las personas que han sido acusadas de ello, y se indica dónde recibir apoyo, asesoramiento e información sindical. En el contexto de su campaña «Dignidad en el trabajo», BECTU también ha creado un [cortometraje](#) sobre el acoso sexual.

En Irlanda, **AmplifyWomen**, un grupo de organizaciones que representan o realizan investigaciones sobre las mujeres que trabajan en las industrias culturales y de los medios de comunicación, ha elaborado un [Manual de recursos sobre el acoso](#) en el que se describen los derechos del personal trabajador en relación de dependencia y autónomo, las definiciones de los diferentes tipos de acoso, las situaciones en las que puede ser apropiado presentar una denuncia en virtud del derecho penal y dónde obtener más ayuda. Los sindicatos y otras organizaciones del sector han respaldado la iniciativa y han distribuido el manual.

El sindicato **MEAA Australia** ha publicado a [Ficha informativa sobre el acoso sexual](#) para ayudar a sus miembros a conocer sus derechos y cómo solicitar ayuda.

Ambas ramas del Writers Guild of America (Gremio de guionistas de Estados Unidos), [East](#) y [West](#), también ofrecen recursos a sus miembros para responder ante el acoso sexual. Esos recursos esbozan las definiciones, el marco legislativo, el papel de los empleadores y qué iniciativas pueden implementar los gremios para ayudar a sus miembros.

En algunos países, los sindicatos se han asociado con otras partes interesadas del sector: organizaciones de empleadores, organismos de financiación del cine, ministerios, etc. a fin de desarrollar directrices y recursos. Algunas de esas iniciativas se presentarán con más detalle en el capítulo dedicado a las iniciativas del sector.

3. Crear líneas directas de ayuda y ofrecer asesoramiento legal

El asesoramiento en persona, el asesoramiento jurídico y la representación de los miembros son las tareas tradicionales que asumen los sindicatos. En los casos de violencia y acoso, el apoyo puede proporcionarse a través de canales de apoyo generales o de canales específicos.

En Canadá, **ACTRA** y **Directors Guild of Canada (DGC, Gremio de directores)** lanzaron de manera conjunta la línea especial de asistencia telefónica [HAVEN \(Harassment and Violence Emergency Network Helpline\)](#) (el nombre «Red de Emergencia contra el Acoso y la Violencia» forma el acrónimo «haven» que significa «refugio»), una línea para informar incidentes críticos de modalidad bilingüe y disponible las 24 horas del día todos los días de la semana para los miembros de ACTRA y DGC en todo Canadá. La línea de ayuda HAVEN ofrece apoyo las 24 horas del día los siete días de la semana de Morneau Shepell, el principal proveedor de programas de asistencia en Canadá.

En el Reino Unido, **Equity** ha creado una iniciativa similar: [Línea de ayuda para el acoso y la intimidación](#), dedicada a asesorar a los miembros sobre su situación, así como a proporcionar apoyo para cualquier problema de salud mental.

MEAA Australia ha elaborado un PDF que enumera una serie [líneas de ayuda regionales y nacionales](#) para las víctimas de acoso en relación con el apoyo legal, el asesoramiento y la salud mental.

1. A través de compromisos en el sector (códigos de conducta, principios, cartas o estatutos, etc.)

A raíz de la ola de testimonios de acoso sexual en los sectores de la cultura y la industria creativa puestos de manifiesto del movimiento #MeToo, se adoptaron iniciativas a nivel sectorial en varios países para debatir la situación, adoptar declaraciones conjuntas y, en ocasiones, crear nuevos sistemas y protocolos de apoyo. Esas iniciativas sectoriales fueron a veces impulsadas por sindicatos, a veces por organismos de financiación, o por otras organizaciones del sector, como las redes de mujeres.

Estas iniciativas conjuntas en la industria fueron importantes para recordar que el acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal y que la ley también se aplica a los lugares de trabajo de las producciones de películas y televisión; que es parte de las responsabilidades de los empleadores y que todos los profesionales de un proceso de producción pueden y deben ser castigados en caso de que se demuestren hechos de acoso.

En el Reino Unido, en 2018, el Instituto Británico de Cine (BFI), en colaboración con la Academia Británica de Artes Cinematográficas y Televisivas (BAFTA), y con la aportación de las principales organizaciones del sector de la industria del sector de la pantalla, incluidos los sindicatos y las organizaciones de empleadores encargaron una [serie de principios](#) para hacer frente y prevenir la intimidación y el acoso en las industrias de la pantalla.

Este conjunto de principios se modificó en 2020 para que abarcara también conductas racistas.

Los principios establecen que la intimidación, el acoso y el racismo no tienen cabida en las industrias cinematográfica y televisiva y que el objeto de los principios es erradicar esos abusos y todas las formas de discriminación que no sean éticas y sean contrarias a la ley. También tienen por objeto ayudar a los empleadores a cumplir los requisitos legales y ofrecer una visión compartida para promover y mantener un entorno de trabajo más seguro e inclusivo para todas las personas que trabajan en la industria. Por último, se establece que la totalidad de los empleadores, empleados, funcionarios, trabajadores, trabajadores de agencias, pasantes, voluntarios, fideicomisarios y autónomos de la industria deben adherirse a los principios.

Los principios van acompañados de [notas de orientación](#) para ayudar en los lugares de trabajo a ir más allá de los requisitos legales y crear políticas y procedimientos para identificar y tratar el acoso y la intimidación si se produce. Desde la adopción de los principios, el BFI *«espera que todos los proyectos que buscan beneficiarse de su financiación pública se adhieran a estos principios y adopten un enfoque de tolerancia cero a las infracciones de los principios»*.

En Francia por iniciativa de una organización dirigida por mujeres y bajo los auspicios del Ministerio de Cultura y Comunicaciones de Francia se presentó en marzo de 2019 una [«Carta sobre las Mujeres en los medios de comunicación contra el acoso y los actos sexistas»](#). Si bien casi todas las emisoras públicas y privadas de Francia la firmaron no hay un seguimiento de cerca de su aplicación.

En el sector de la producción de cine y televisión en Francia, [Collectif 50/50](#) lanzó una iniciativa contra la violencia y el acoso en noviembre de 2019, tras las declaraciones de la actriz Adèle Haenel en el diario digital francés Mediapart. El organismo nacional de financiación cinematográfica, CNC, anunció una serie de acciones y el Collectif 50/50 publicó en noviembre de 2020 un [«Libro Blanco sobre el acoso y la violencia sexual en el cine y el sector audiovisual»](#).

En Suecia, el movimiento #MeToo también ha tenido un gran impacto ya que más de 700 actrices denunciaron públicamente los abusos y acosos en las industrias del cine y del espectáculo en vivo.

Inmediatamente, en noviembre de 2017, el Sindicato Sueco de las Artes Escénicas y el Cine (Teaterförbundet) se reunió con la Asociación Sueca de Artes Escénicas (Svensk Scenkonst, la asociación de empleadores) para hablar sobre los esfuerzos conjuntos y qué acciones es necesario implementar. Decidieron crear una comisión independiente, lanzaron una encuesta y luego encargaron un informe titulado [«Una oportunidad para crear el cambio»](#).

La comisión ha seguido su trabajo en este tema. Desde 2017 se organizaron varios seminarios y se produjeron podcasts de audio. También en noviembre de 2017, el Instituto Sueco del Cine introdujo un nuevo programa de formación sobre el acoso sexual en el que las compañías de producción están obligadas a participar si desean recibir financiación del Instituto.

En Alemania, la gran conmoción creada por el movimiento #MeToo llevó a que una amplia coalición de la industria que incluye sindicatos y empleadores creara un nuevo organismo independiente llamado [Themis](#). Financiado por el gobierno, ofrece una línea telefónica directa para informar y recoger denuncias de violencia. También proporciona asesoramiento psicológico y legal a los individuos, así como apoyo a las empresas que quieren hacer más para prevenir la violencia en sus lugares de trabajo.

Será interesante evaluar en el futuro si esa iniciativa ha tenido un efecto positivo sobre el terreno y ha logrado reducir las situaciones de acoso e intimidación.

En Dinamarca, la [Iniciativa para el cine y las artes escénicas](#) también surgió a raíz del movimiento #MeToo. Creado por diferentes partes interesadas del sector, incluidos sindicatos, empleadores y organismos educativos ofrece una línea de ayuda para todos los profesionales del sector, así como un «código ético» y directrices para la industria.

De manera similar, **en los Países Bajos** en mayo de 2018 se lanzó [Mores](#). Mores es la oficina central de divulgación colectiva de comportamientos inapropiados en los sectores de las artes escénicas, del cine y de la televisión. Tanto la oficina como sus asesores confidenciales son independientes. Esta iniciativa fue impulsada por diversas organizaciones (sindicatos, gremios, asociaciones patronales, organismos educativos, asociaciones profesionales, etc.) y está dirigida a todas las personas que trabajan en estos sectores.

En Bélgica, el colectivo [ENGAGEMENT](#) comenzó en 2017 como un movimiento dirigido por artistas para abordar el acoso sexual, el sexismo y el abuso de poder en ámbito de las artes belga. Primero se consolidó en la comunidad de la danza y luego se transformó en una plataforma organizada activa en todas las disciplinas artísticas. Recibió el apoyo de las principales partes interesadas del sector, incluidos los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y elaboró una serie de instrumentos, por ejemplo, directrices para personas y organizaciones.

En Finlandia se elaboraron [Directrices](#) para la prevención del acoso sexual en las industrias del cine y la televisión que también fueron adoptadas también adoptada por un amplio grupo de partes interesadas del sector, incluidos los sindicatos y empleadores.

En Canadá, el [Código de conducta de las industrias creativas para prevenir el acoso, la discriminación, la intimidación y la violencia](#) y responder a ellos cuenta con una larga lista de signatarios y, en Quebec, el sector cultural creó un recurso y un punto de contacto específico llamado [L'aparté](#).

En Estados Unidos más de 300 mujeres del mundo del espectáculo fundaron [TIME'S UP](#) (Se acabó el tiempo) a raíz del movimiento #MeToo. El colectivo trabaja para la defensa de las mujeres contra el acoso sexual y otras formas de discriminación en el lugar de trabajo y en todos los sectores de la economía. Ha creado el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP «*para ayudar a las supervivientes de acoso sexual y represalias, especialmente a las mujeres de bajos ingresos y a la población negra, a lograr la justicia*».

2. A través de la negociación colectiva

Para ir un paso más allá de pedir a los empleadores que aprueben voluntariamente códigos de conducta, principios o cartas, la negociación colectiva también puede ser un fuerte instrumento para mejorar las acciones contra la violencia y el acoso en la producción de cine y televisión.

En primer lugar, los sindicatos pueden incluir en los convenios colectivos un **recordatorio de las leyes nacionales** que prohíben la violencia y el acoso, así como de las **obligaciones correspondientes a los empleadores** en este contexto.

A través de la negociación colectiva, los sindicatos también pueden exigir a los empleadores que adopten una **política y protocolos específicos para el lugar de trabajo** cuando no se les exija esto en el marco legislativo nacional.

También pueden concertarse acuerdos sobre personas de **contacto o de confianza en el plató**, así como sobre los requisitos de **capacitación** para esas personas, los directores, los jefes de departamento, pero también, eventualmente, para todos los profesionales que participan en la producción (mediante, por ejemplo, módulos de formación en línea como el [módulo de capacitación en línea gratuito](#) creado por ScreenSkills en el Reino Unido). Los sindicatos también pueden defender compartir los medios y recursos a nivel sectorial a fin de desarrollar una oferta de formación sectorial en el ámbito de la prevención de la violencia y el acoso.

En **cada contrato individual** se podría adjuntar un recordatorio de la ley, de la política del lugar de trabajo y de los protocolos que se deben seguir en caso de violencia y acoso, que se mencionarían en las **hojas de llamadas y se exhibirían en el lugar de trabajo**.

Al inicio de cada rodaje o incluso en la preproducción se podría organizar una **sesión de información formal** para presentar la ley, la política del lugar de trabajo, los protocolos y las personas de contacto.

Los sindicatos pueden pedir que se establezca un **proceso transparente de supervisión y denuncia** sobre la aplicación de la política de violencia y acoso, y que eventualmente el sindicato desempeñe un papel formal en este proceso.

Por último, los sindicatos pueden negociar con los empleadores **políticas más amplias de igualdad de género** que también tendrían como objetivo, al corregir los desequilibrios de poder entre los géneros, reducir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo que actualmente afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

Dichas políticas podrían incluir medidas en materia de igualdad salarial (transparencia de remuneración, y medidas correctivas y proactivas), de la representación de la mujer (en determinadas funciones y en puestos de dirección) y sobre la conciliación entre el trabajo y la vida personal (reducción de jornadas laborales largas, responder mejor a la situación de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de cuidado facilitando condiciones de trabajo flexible, etc.).

Esas estrategias deberían seguir objetivos claros y también ser evaluadas periódicamente para asegurar su impacto.

3. A través de poner condiciones para acceder a fondos públicos

Por último, los sindicatos pueden presionar a las autoridades y organismos de financiación pública para asegurarse de que todo tipo de apoyo público a las producciones esté condicionado al cumplimiento de las obligaciones en materia de acoso y la prevención de la violencia.

Esto podría significar la obligación de los productores de contar con una política y protocolos específicos y/o estar en condiciones de demostrar que su personal ha seguido sesiones de capacitación específicas.

Como se ha mencionado anteriormente, esto se ha puesto en práctica en el Reino Unido, donde el **Instituto de Cine Británico (BFI)** «espera que todos los proyectos que buscan beneficiarse de su financiación pública se adhieran al [Conjunto de principios para abordar y prevenir el acoso, el hostigamiento y el racismo en las industria cinematográfica](#) y adopten un enfoque de tolerancia cero frente al incumplimiento de los principios», y en Suecia, el **Instituto Sueco de Cinematografía** pidió a todas las compañías de producción que desean recibir financiación que participaran en un programa de formación sobre el acoso sexual. El **Centre National du Cinéma et de l'Image Animée (CNC)** (Centro Nacional de Cine e Imágenes Animada) también hará demandas similares a los productores franceses cuando presenten una solicitud de financiación.

A través del programa Screen Training Ireland, **Screen Ireland** ha puesto a disposición de la industria una serie de cursos de formación, con especial atención a la dignidad en el lugar de trabajo.

Screen Ireland también condiciona la concesión del crédito fiscal para el cine, la televisión y la animación a «*la puesta en marcha de políticas y procedimientos escritos en relación con: (I) Reclamaciones (II) Disciplina (III) Dignidad en el trabajo (incluyendo el acoso, la intimidación y la igualdad de oportunidades)*».

Desde abril de 2018 los proyectos aprobados para la financiación de la producción por **Screen Australia** deben cumplir con el [Código de Conducta para prevenir el acoso sexual](#), que forma parte del contrato de financiación de la producción.

PREVENIR Y COMBATIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN LA PRODUCCION DE CINE Y TELEVISION

1) QUÉ PUEDEN HACER LOS SINDICATOS:

- Encuestando a los miembros y / o al sector sobre la prevalencia de la violencia y el acoso y sobre la información disponible / los protocolos establecidos
- Ofrecer programas de formación para los miembros del sindicato y los representantes sindicales
- Redactar y distribuir guías /herramientas para los lugares de trabajo
- Crear líneas directas accesibles para todos los miembros del sindicato que ofrezcan información, apoyo y asesoramiento legal
- Incluir la prevención de la violencia y el acoso en la negociación colectiva
- Hacer campaña por la dignidad en el trabajo

2) QUÉ PUEDEN PEDIR LOS SINDICATOS:

A LOS EMPLEADORES

- Organización de programas de formación obligatoria para directivos, jefes de departamento, etc.
- Creación de módulos de información en línea para toda la tripulación
- Colocar carteles informativos en los lugares de trabajo
- Adjuntar información sobre leyes y protocolos a cada contrato individual
- Organizar una sesión de información colectiva al inicio de cada producción
- Desarrollar (en asociación con sindicatos) y adoptar una política específica, incl. protocolos claros
- Nombrar y capacitar a (una) persona(s) de confianza dedicada(s) para cada producción

A LOS ORGANISMOS DE FINANCIACIÓN

- Condicionar la financiación a la realización de un curso de formación y a la adopción de una política específica para cada producción
- Seguimiento de la implementación de esta cláusula en el curso de la producción

- [Convenio n° 190 de la OIT para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#)
- [Recomendación n° 206 de la OIT sobre Violencia y Acoso](#)
- [ILO Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry](#)

Bélgica

- [Engagement: An Artist-led movement to tackle sexual harassment, sexism and abuse of power in the Belgian arts field](#) [Compromiso: Un movimiento dirigido por artistas para abordar el acoso sexual, el sexismo y el abuso de poder en el campo artístico belga]

Dinamarca

- [Film and Performing Arts Initiative](#) [Iniciativa para el cine y las artes escénicas]

Finlandia

- [Guidelines for the prevention of sexual harassment in the film and television industries](#) [Directrices para la prevención del acoso sexual en las industrias del cine y la televisión], Iniciativa a nivel sectorial, Finlandia, febrero de 2018

Francia

- [Guide pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel & les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma](#) [Guía para prevenir y combatir el acoso sexual y la violencia de género y sexual en la industria audiovisual y el cine], Collectif 5050, noviembre de 2020

Alemania

- [Themis](#) - Sector initiative for the prevention of sexual harassment and violence in the film, television, and live performance industries [Iniciativa del sector para la prevención del acoso sexual y la violencia en las industrias del cine, la televisión y de las artes escénicas]

Irlanda

- [Harassment Toolkit](#) [Herramientas para abordar el acoso], elaborado por Amplify Women

Países Bajos

- [Mores](#) - Disclosure office for undesirable behaviour in the performing arts, television and film sectors [Oficina para la divulgación de comportamientos indeseables en los sectores de las artes escénicas, el cine y la televisión]

Reino Unido

- [BAFTA/BFI Guidance: A practical workplace guide for the prevention of bullying and harassment in the screen industries](#) [Guía de BAFTA/BFI: Una guía práctica para la prevención del acoso y la intimidación en las industrias de la pantalla] y [Set of principles: To tackle and prevent bullying, harassment and racism in the screen industries](#) [Conjunto de principios: Para abordar y prevenir el acoso, el hostigamiento y el racismo en las industrias de la pantalla]
- [BAFTA/BFI Dignity at Work Policy](#) [Política de BAFTA/BFI sobre la dignidad en el trabajo]
- [BECTU workplace guide to dealing with sexual harassment](#) [Guía de la BECTU sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo]
- [2018 BECTU workplace behaviours survey](#) [Encuesta sobre el comportamiento en el lugar de trabajo de BECTU de 2018]
- [BECTU Eyes Half Shut campaign](#) [Campaña de BECTU «Eyes Half Shut» (Ojos entrecerrados)]
- [Safe Spaces](#) – Equity UK’s campaign against harassment (includes guidelines, posters and a helpline) [Espacios seguros – Campaña del sindicato Equity UK contra el acoso (incluye directrices, carteles y una línea telefónica directa)]
- [Equity Casting Manifesto](#) [Manifiesto de Audición del sindicato Equity]
- [Agenda for Change](#) – Equity UK’s vision for addressing sexual harassment [Agenda para el cambio –La visión de Equity UK para abordar el acoso sexual]
- [Film & TV Charity 24-hour support line](#) [Línea de apoyo 24 horas de la entidad Film & TV Charity]
- ScreenSkills – [Free online training ‘Tackling harassment and bullying at work’](#) [Competencias para el sector –Formación en línea gratuita «Cómo afrontar el acoso y la intimidación en el trabajo»]
- [Bullying and Harassment Policy](#), BBC [Política sobre Intimidación y Acoso, de la BBC]

- Directors UK - [Bullying and harassment handbook](#) for screen directors working in the film and television industry and [Code of Conduct](#) for members of Directors UK [Directors UK – Manual sobre acoso e intimidación para directores de cine que trabajan en la industria del cine y la televisión, y Código de Conducta para los miembros de Directors UK]

Australia

- [Code of Conduct to prevent sexual harassment](#) - Screen Australia (projects approved for production funding from 2 April 2018 need to comply with the Code, which forms part of the funding contract for the production [Código de conducta para la prevención del acoso sexual –Screen Australia (los proyectos aprobados para su financiación a partir del 2 de abril de 2018 deben cumplir con el Código, que forma parte del contrato de financiación de la producción)])

Canadá

- [Canadian Creative Industries Code of Conduct to Prevent and Respond to Harassment, Discrimination, Bullying and Violence](#) [Código de conducta para las industrias creativas canadienses para prevenir y responder al acoso, la discriminación, la intimidación y la violencia]
- [L'aparté](#) – resources against harassment and violence in the cultural environment (sector level initiative, Québec) [L'aparté - recursos contra el acoso y la violencia en el entorno cultural (iniciativa sectorial, Quebec)]

Estados Unidos

- [Statement against sexual harassment in the Entertainment industry](#) – IATSE [Declaración contra el acoso sexual en la industria del entretenimiento –IATSE]
- [Script Girls, Secretaries and Stereotypes – Gender Bias in Pay on Film and Television Crews](#), Working Ideal prepared for IATSE Local 871, June 2018 [Guionistas, secretarias y estereotipos, sesgo por razones de género en los salarios en los equipos de cine y televisión, preparado por IATSE, 871, junio de 2018]
- [Sexual Harassment Resource Guide](#) - Writers Guild of America East [Guía de recursos sobre el acoso sexual –Gremio de guionistas de América, Este]
- [Resources on sexual harassment](#) – Writers Guild of America West [Recursos sobre el acoso sexual –Gremio de guionistas de América, Oeste]

- [The Women in Film helpline For Sexual Harassment and Misconduct in the Entertainment Industry](#) [Servicio de asistencia telefónica del colectivo Mujeres en el Cine para el acoso sexual y conductas impropias en la industria del espectáculo]

Bibliografía

- [A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination](#) [Estudio comparativo de la legislación sobre la igualdad entre los géneros en Europa, Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y la no discriminación], Comisión Europea, mayo 2020
- [Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU](#), Study commissioned by the European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs at the request of the Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM), [«Hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la UE»], Estudio encargado por el Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo a petición de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM), marzo de 2018
- [Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso](#), Ginebra, OIT 2020
- [What does the law say about #MeToo](#) - Review of sexual harassment laws in the Nordic countries, [¿Qué dice la ley sobre el movimiento #MeToo –Examen de las leyes sobre acoso sexual en los países nórdicos], Consejo de Ministros de los Países Nórdicos, 2018
- [One year after Me Too - Initiatives and action in the Nordic and Baltic countries](#), [A un año del movimiento #MeToo –Iniciativas y Medidas en los países nórdicos y bálticos], Consejo de Ministros de los Países Nórdicos, 2018