

# Concienciación ante el acoso sexual en la producción audiovisual

La realidad social ha conllevado últimamente en la normativa legal española actualizaciones importantes referidas a las libertades sexuales y la protección y prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo.

**E**stablecer protocolos de actuación ante el acoso sexual no es algo nuevo en nuestro país (la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2007 ya hacía una referencia más o menos explícita a ello), pero **ha sido gracias a normativas más recientes que se ha hecho hincapié en la obligación de implantación en cualquier ámbito laboral; la industria del cine y el sector audiovisual no son excepción.**

Y es que entre los muchos factores y acontecimientos que nos han llevado a la implantación de este nuevo marco normativo, es de justicia reivindicar el decisivo papel que ha ejercido el sector audiovisual y el mundo del cine, así como las muchas mujeres que han alzado la voz ante una realidad tantos años ocultada.

El movimiento **#MeToo** surgido en 2017 rompió una barrera del silencio que trastocó no solamente a la industria del cine, sino todos los estratos de la sociedad y las relaciones interpersonales. Pocos movimientos en los últimos años han tenido un efecto igual en la conciencia global. Así y todo, lamentablemente no es suficiente.

Seis años después, no puede asegurarse ni mucho menos que el acoso, las desigualdades de género y la discriminación hayan desaparecido, aunque sí haya servido para establecer desde entonces me-

didias de prevención y actuación más explícitas, además de difuminar la barrera invisible que limitaba el hacer públicas este tipo de situaciones.

## **GARANTIZAR ENTORNOS SEGUROS: LEY 10/2022 DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL**

**Todas las empresas**, independientemente de su tamaño o sector, **están obligadas a disponer de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.** También están en obligación de formar a sus empleados en la prevención, detección y actuación ante el acoso.

Esto incluye por supuesto a las producciones, las cuales deben disponer de medios protocolizados con los que poder prevenir, y actuar si se diera el caso, ante cualquier situación de acoso o agresión sexual.

El **PROTOCOLO DE ACOSO** debe ser una herramienta que establezca de manera minuciosa y exacta cómo puede/debe actuar quien sufre o es testigo de una situación de acoso.

Asimismo, contará con una serie de fundamentos básicos, tales como el ámbito de aplicación del mismo, las medidas preventivas que se deberán tomar para evitar el acoso, las herramientas formativas que se facilitarán para instruir al

equipo, el calendario de actuación ante un proceso de denuncia, la constitución de un Comité de Instrucción o las garantías de confidencialidad que se ofrecerán a los implicados en un caso.

Es en este último punto, de fundamental importancia, que toma relevancia la reciente transposición de la Directiva Europea 2019/1937 a la legislación española en forma de Ley 02/2023.

## **LA LEY WHISTLEBLOWING O DEL DENUNCIANTE**

La Ley 02/2023 tiene un nombre que no deja lugar a dudas: *reguladora de la protección de las personas que informen*





Imagen de Freepik

sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Efectivamente, se trata de una ley que protege a los/las empleados/as denunciadores de casos de corrupción en la empresa para la que trabajan. Pero ¿qué se entiende por corrupción, según la nueva ley? ¿Y cómo se garantiza esa protección? ¿Qué tiene que ver con el acoso?

Primeramente, dicha ley entiende como **corrupción** todas aquellas acciones por parte de la empresa que se están llevando a cabo fuera de la normativa legal: fraude fiscal, discriminación, infracción de la protección de datos, la violación de la ética empresarial o daños al medio ambiente, entre otros.

A su amparo, las situaciones de **acoso** pueden ser objeto también de denuncia anónima por parte de un informante, al considerarse que la organización no está cumpliendo con su deber de vigilancia y protección ante este tipo de situaciones.

La denuncia se realizaría a través de un canal interno seguro, una herramienta que deberá garantizar la confidencialidad de la denuncia y la protección del denunciante. Por ejemplo un **BUZÓN DE DENUNCIAS ANÓNIMO** (físico o virtual)

#### EL PAPEL DE LA PREVENCIÓN

Desde **Prevención de Riesgos Laborales**, se deberá asegurar la seguridad y

salud de las personas que simplemente están trabajando. Esto incluye prevenir las situaciones de acoso.

De igual manera que un arnés te salvará de una caída, sabemos que actuar y prevenir ante el acoso es una medida de actuación ante un riesgo laboral de primera magnitud: la macroencuesta de 2019 sobre el análisis de la Violencia Contra la Mujer, reveló que 1 de cada 5 mujeres (20% de mujeres encuestadas) habían sido acosadas, y de entre ellas el 40% lo habían sido por compañeros de trabajo. No disponemos de datos específicos del sector audiovisual, pero no deben de andar muy lejos.

**Sufrir acoso puede conllevar**, para quien lo sufre, desde **ansiedad hasta depresión**, llegando en algunos casos extremos al suicidio. Nadie debería estar expuesto a un riesgo así. Aprovechemos las herramientas que nos ofrece la ley para actuar.

Además, existe un impacto reputacional público muy evidente (y perjudicial) para la organización dentro de la cual se pudiera dar una situación de acoso.

**Cinco puntos** a tener muy en cuenta en la producción audiovisual

1. Disponer de un **PROTOCOLO DE ACOSO ESPECÍFICO** (escrito).

2. **DESIGNAR RESPONSABLE** (o equipo responsable) de recibir y gestionar las denuncias o posibles situaciones de acoso que se detecten.

3. Establecer claramente los **CANALES DE DENUNCIA**. Garantizando la confidencialidad y anonimato.

4. Disponer del **BUZÓN DE DENUNCIAS** anónimas. En producciones con más de 50 empleados/as.

5. **FORMAR AL EQUIPO**. Explicar el protocolo de acoso, comunicarlo y darlo a conocer a todas las personas que trabajaran en la misma, incluidas subcontratas y freelance (artistas, técnicos, producción, etc..)

La mejor prevención llega de la mano de la cultura del respeto y cuidado del otro, y una buena concienciación de las personas implicadas en la producción.

Por Raúl Navarro González,  
Psicólogo y Técnico superior  
en PRL de RISK XXI – Prl & Services