

Protocolo

Para la prevención, detección
y reparación de la violencia
machista y acoso por razón
de orientación sexual, identidad
de género o expresión de género
en el sector cultural.



Proyecto impulsado por



MINISTERIO
DE CULTURA

DIRECCIÓN GENERAL DE
DERECHOS CULTURALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CULTURA



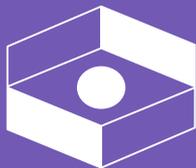
ACADEMIA
DE CINE

Índice

<u>1. Introducción</u>	5
1.1 Presentación y justificación	6
1.2 Objetivos del Protocolo	7
1.3 Principios rectores del protocolo	9
<u>2. Marco normativo</u>	11
2.1 En el ámbito internacional	12
2.2 En el ámbito europeo	12
2.3 En el ámbito nacional	13
2.4 Ámbito de aplicación	14
<u>3. Identificación de conductas de acoso y/o discriminación</u>	16
3.1 Niveles de acoso	17
3.2 Acoso sexual	18
3.3 Acoso sexista o por razón de sexo	19
3.4 Acoso por orientación sexual	20
3.5 Acoso por expresión e identidad de género	21
3.6 Discriminación	22
3.7 Violencia en el ámbito digital	23
<u>4. Medidas preventivas</u>	24
4.1 Medidas de prevención generales	25
4.2 Medidas de prevención sectoriales	27
<u>5. Procedimiento de actuación</u>	28
5.1 Comisión/Persona instructora	29
5.2 Activación del procedimiento	31
5.3 Fase preliminar	32
5.4 Expediente informativo	33
5.5 Resolución	34
5.6 Medidas cautelares	34
5.7 Medidas disciplinarias	35
5.8 Medidas reparadoras	37
5.9 Seguimiento	38
5.10 Denuncias anónimas	38
<u>6. Difusión, seguimiento y evaluación del Protocolo</u>	39
6.1 Difusión	40
6.2 Seguimiento y evaluación	40
<u>7. Protección de datos de carácter personal</u>	42

8. Anexos	46
8.1 Medidas preventivas específicas del sector audiovisual	47
8.1.1 Antes del rodaje	47
8.1.1.1 Reclutamiento y selección de personal	48
8.1.1.2 Guion	48
8.1.1.3 <i>Castings</i>	48
8.1.1.4 Ensayos	49
8.1.1.5 Formación	49
8.1.2 Durante el rodaje	49
8.1.3 Después del rodaje	51
8.1.3.1 Montaje y postproducción	51
8.1.3.2 Ocio y eventos	52
8.1.3.3 Distribución y promoción	52
8.2 Medidas preventivas específicas escuelas de cine, de interpretación y otros centros relacionados con el sector audiovisual	53
8.2.1 Centros Educativos	53
8.2.2 Asociaciones, organizaciones y entidades de carácter similar relacionadas con el sector audiovisual	53
8.3 Medidas preventivas específicas del sector de las artes escénicas	53
8.3.1 Antes de la producción	54
8.3.1.1 Reclutamiento y selección de personal	54
8.3.1.2 Casting	55
8.3.1.3 Ensayos	55
8.3.1.4 Formación	56
8.3.2 Durante la producción, representaciones y giras	56
8.3.2.1 Durante la producción	56
8.3.2.2 Durante las giras	57
8.3.2.2.1 Viajes y giras	58
8.3.2.2.2 Otros	58
8.4 Medidas preventivas específicas escuelas de interpretación, de danza y otros centros relacionados con las artes escénicas	59
8.4.1 Centros educativos especializados en las artes escénicas, interpretación y danza	59
8.4.2 Asociaciones, organizaciones y entidades de carácter similar relacionadas con las artes escénicas	59
8.5 Medidas preventivas específicas del sector musical	60
8.5.1 Estudios de grabación	60
8.5.1.1 Entornos seguros y espacios de trabajo	61
8.5.1.2 Políticas de comportamiento	61
8.5.1.3 Consideraciones específicas para sesiones de grabación con menores	62
8.5.2 Música en directo y giras (conciertos, festivales, espectáculos, etc.)	62
8.5.2.1 Ensayos y pruebas de sonido	62
8.5.2.2 Viajes y giras	62
8.5.2.3 Actuaciones	63
8.5.2.3.1 Gestión de públicos	63
8.5.2.3.2 Camerinos y áreas de hospitality	64
8.6 Medidas preventivas específicas centros educativos y conservatorios y otras asociaciones	64

8.6.1 Centros educativos	64
8.6.2 Otras situaciones específicas	65
8.6.3 Asociaciones, organizaciones y entidades de carácter similar relacionadas con el sector musical	65
8.7 Medidas preventivas específicas de las artes plásticas	66
8.7.1 Galerías, museos y exposiciones	67
8.7.1.1 Entornos seguros y espacios de trabajo	67
8.7.1.2 Políticas de comportamiento	67
8.7.1.3 Formalización de contratos y vínculos laborales	68
8.7.1.4 Interacción entre artistas y asistentes	68
8.8 Medidas específicas escuelas de arte y otras asociaciones del sector	68
8.8.1 Escuelas de artes e instituciones de enseñanza	68
8.8.2 Otros	69
8.8.2.1 Talleres de artistas y espacios de creación compartidos	69
8.8.2.2 Jurados y comités de selección	69
8.8.2.3 Condiciones adecuadas para el trabajo de las personas modelos	69
8.8.3 Asociaciones, organizaciones y entidades de carácter similar relacionadas con las artes plásticas	70
<u>9. Agradecimientos</u>	71



01

Introducción

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA
VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO
O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL
SECTOR CULTURAL.



1. Introducción

1.1 Presentación y justificación

El acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, **constituye una grave violación de los derechos humanos y un obstáculo para el bienestar y desarrollo de las personas en cualquier entorno, ya sea laboral, educativo o social**. En este sentido, es fundamental que las empresas y demás organizaciones adopten medidas eficaces para prevenir, detectar y erradicar conductas que atenten contra la dignidad de las personas y promuevan un ambiente seguro, respetuoso y libre de violencia.

El sector cultural no está exento de la problemática de la violencia machista ni, especialmente, del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género -que afecta en mayor medida a las mujeres del sector-. Conscientes de esta realidad y con el firme compromiso de construir un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas que forman parte del sector cultural y en especial para las mujeres, se presenta este Protocolo para la prevención y actuación frente a cualquier forma de violencia de este tipo en el ámbito cultural.

Este documento aspira a servir como marco de referencia para todos los agentes del sector, estableciendo un estándar mínimo de prevención, atención y actuación que pueda ser implementado y adaptado a las necesidades específicas de cada organización y/o persona jurídica perteneciente al sector cultural, garantizando de esta forma que todas las personas involucradas puedan desempeñar sus roles y funciones sin temor a ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas, sexuales o emocionales.

Nos inspira la valentía de las personas que han alzado su voz para denunciar estas situaciones, especialmente de las mujeres, por ello reconocemos la necesidad urgente de actuar con determinación para erradicar la violencia en el ámbito cultural.

La cultura debe ser un espacio seguro y libre de cualquier forma de violencia o abuso de poder y, por ello, consideramos fundamental evitar que se invisibilicen o silencien las experiencias de las personas afectadas y que sus testimonios sean siempre escuchados y respetados.

Por ello, además de condenar firmemente cualquier tipo de violencia, se considera esencial implementar medidas efectivas que no solo prevengan estos actos, sino que también reparen los daños causados, ofreciendo apoyo integral a las víctimas y promoviendo un entorno de respeto y dignidad en todo el sector cultural.

Este Protocolo se basa en la prevención proactiva, actuando desde la detección temprana y ofreciendo una variedad de medidas preventivas que sean capaces de frenar estas situaciones sin esperar a la constatación de las mismas. Entre estas medidas destacan la **promoción de formaciones** recomendadas para todas las personas integrantes de las producciones y proyectos culturales que favorezcan la creación de un espacio seguro e inclusivo, así como la **implementación de códigos de conducta claros** que se acompañen en todo caso de **campañas de sensibilización y líneas de asistencia**. Además, el Protocolo incluirá tanto medidas preventivas generales aplicables a cualquier empresa o entidad cultural, como acciones y recomendaciones específicas adaptadas a las particularidades de cada sector cultural.

En cuanto al procedimiento de actuación, el **Protocolo establece pasos claros y detallados para la intervención en casos de violencia y acoso**. Estos incluyen la recepción y evaluación de denuncias de carácter interno, la implementación de medidas de protección inmediatas para las víctimas y la realización de investigaciones internas con el objetivo de tomar las acciones necesarias.

Además, **se debe garantizar el acompañamiento y apoyo continuo a las personas afectadas, asegurando su bienestar y la confidencialidad en todas las fases de los procesos** que tengan lugar. En este sentido, de manera complementaria al presente Protocolo y reconociendo la vital importancia del apoyo continuado a las víctimas, además de las medidas implementadas por cada uno de los agentes del sector, las víctimas contarán con el **Servicio de primera atención individualizada a las víctimas** gestionado por una entidad especializada de carácter externo, a petición de las entidades integrantes del Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura, que prestará una primera atención especializada a aquellas personas que requieran información y que estén viviendo o hayan vivido una situación de acoso o abuso, incluyendo, con carácter enunciativo, que no limitativo, el acoso sexual, abuso de poder y humillación por razón de género u orientación sexual en el ámbito laboral **sin necesidad de denuncia previa**.

Es muy importante y así se refleja en este texto, llevar a cabo un abordaje no revictimizador, respetando la autonomía y los ritmos de decisión de las personas afectadas, garantizando su confidencialidad y acompañándolas en todo momento durante el proceso.

A través de este Protocolo se **efectúa un llamamiento a todos los agentes del sector cultural a adaptar el mismo a su organización y a comprometerse con su aplicación**, entendiendo que la **transformación de nuestra industria** en un espacio seguro, respetuoso e igualitario es una **tarea colectiva** que requiere la implicación de todas las personas. Solo a través de un esfuerzo conjunto de todas las personas podremos construir una cultura de respeto, donde la violencia no tenga cabida.

1.2. Objetivos del Protocolo

Este Protocolo se ha desarrollado con el propósito de establecer un marco claro y efectivo para **prevenir, detectar y abordar cualquier situación que atente contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito de la cultura** incluyendo, con carácter enunciativo, que no limitativo, el acoso sexual, el abuso de poder y la humillación por razón de género u orientación sexual. La implementación de este Protocolo no solo responde a una obligación ética y legal, sino también a la necesidad de crear una cultura organizacional libre de violencia basada en el respeto mutuo, la empatía y la tolerancia.

En particular, se enfoca en situaciones de violencia y/o acoso sexual motivadas por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el ámbito laboral del sector cultural y cuenta con varios objetivos clave que guían su implementación y uso:

- ▶ **Prevención de la violencia y el acoso en todas sus formas.** Para ello, se busca fomentar la sensibilización y la formación continua de todo el personal sobre la importancia de la igualdad, la diversidad y la prevención de la violencia y el acoso.

Además, es fundamental detectar tempranamente cualquier situación de violencia y acoso. Para ello, el Protocolo proporciona mecanismos eficaces que permiten identificar rápidamente estos casos, asegurando que todas las personas tengan acceso a canales de denuncia seguros y confidenciales. Se busca implementar un procedimiento claro, imparcial y transparente para la investigación y resolución de los casos que pudieran surgir en el ámbito laboral del sector cultural. La vigilancia activa y los procedimientos proactivos son esenciales para abordar estas situaciones antes de que se intensifiquen.

Durante el procedimiento, **se podrán adoptar medidas cautelares para proteger a las víctimas y garantizar su seguridad.** Además, y aunque es crucial que el proceso sea rápido y efectivo, también **es muy importante respetar la presunción de inocencia y la confidencialidad de todas las partes implicadas** hasta la resolución definitiva del asunto.

- ▶ **Ofrecer apoyo integral a las víctimas de violencia y acoso.** Esto incluye brindar asistencia psicológica, legal y social para ayudar a las víctimas a superar las consecuencias de estas situaciones. Asimismo, se deben **implementar medidas correctivas y sancionadoras** adecuadas que contribuyan, en la medida de lo posible, a la reparación del daño y prevenir la perpetuación de conductas violentas o de acoso.
- ▶ **Promover la igualdad y la diversidad en el entorno laboral del sector cultural.** Para ello, las empresas deberán desarrollar y aplicar **políticas inclusivas que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversidad.** Estas políticas deberán estar diseñadas para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y participación en el sector cultural.

Para lograr este objetivo de diversidad, las empresas del sector habrán de implementar **programas de formación y sensibilización sobre igualdad y diversidad, dirigidos a todos los niveles de la organización,** para educar sobre la importancia de estos valores y proporcionar herramientas para identificar y combatir cualquier forma de discriminación o acoso. Además, se recomienda que se promueva la creación de comités que supervisen la aplicación de estas políticas y aseguren entornos inclusivos y respetuosos.

- ▶ **Fomentar la colaboración y el trabajo en red con organizaciones internas y externas especializadas en la atención a víctimas, así como también con las instituciones públicas y servicios especializados referentes en cada CCAA (servicios de atención a víctimas de violencias machistas, como el Servicio de atención individualizada de la Unidad, centros de crisis, oficinas de atención a víctimas, sistema público de salud, policía, etc.).** Esta colaboración fortalecerá las redes de apoyo y permitirá el intercambio de buenas prácticas y experiencias con otras entidades del sector, así como una adecuada atención integral especializada.

En resumen, este Protocolo no solo pretende prevenir y abordar de manera efectiva las situaciones de violencia y acoso, sino también crear un espacio cultural seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas que forman parte del sector.

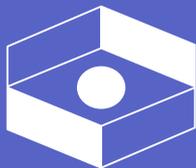
1.3. Principios rectores del Protocolo

El presente Protocolo se fundamenta en una serie de principios rectores que guían su implementación y aseguran una actuación justa, equitativa y efectiva en la prevención, detección y reparación de situaciones de violencia y acoso en las diversas ramas del sector cultural.

Los siguientes principios son esenciales para crear un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas:

- ▶ **Tolerancia cero:** el Protocolo adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia machista y acoso. No se deberá tolerar ninguna conducta que atente contra la dignidad y los derechos de las personas, y se tomarán medidas firmes y decisivas para erradicar estas conductas.
- ▶ **Agilidad y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada:** las investigaciones sobre conductas denunciadas internamente deberán ser llevadas a cabo sin demoras indebidas, respetando siempre los plazos señalados en el Protocolo. Esto asegura una respuesta rápida y efectiva a las denuncias, minimizando el impacto negativo en las personas afectadas.
- ▶ **Respeto y protección de las personas afectadas:** se deberá promover un ambiente de respeto y corrección, debiendo implementarse medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de todas las personas afectadas. Las actuaciones se realizarán con discreción, prudencia y respeto, evitando cualquier trato desfavorable.
- ▶ **Transparencia:** las acciones y decisiones relacionadas con la implementación del Protocolo deben ser transparentes, fomentando la confianza y la credibilidad en el proceso. La transparencia es fundamental para asegurar que todas las partes implicadas comprendan y confíen en el procedimiento.
- ▶ **Accesibilidad:** el Protocolo debe ser accesible para todas las personas, asegurando que los canales de denuncia y los recursos de apoyo estén disponibles y sean fáciles de utilizar. Esto incluye la disponibilidad de información en formatos accesibles y la eliminación de barreras que puedan impedir el acceso a estos recursos.
- ▶ **Presunción de veracidad:** toda denuncia interpuesta por una víctima o testigo de cualesquiera conductas objeto del presente Protocolo tendrá presunción de veracidad y será gestionada. Esto asegura que todas las denuncias sean atendidas y se inicie una investigación de los hechos, reconociendo la gravedad de los hechos y su impacto en los derechos fundamentales.
- ▶ **Transversalidad de género:** el Protocolo contempla la perspectiva de género en su diseño e implementación, reconociendo las desigualdades de género y sus implicaciones en cualquier tipo de violencia. Se debe asegurar un enfoque inclusivo que abarque la diversidad de identidades de género y que garantice la protección de todas las personas.

- ▶ **Presunción de inocencia:** se garantiza que toda persona denunciada o investigada por cualesquiera conductas objeto del presente Protocolo será considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario. No se impondrán sanciones sin pruebas concluyentes de culpabilidad, respetando así los derechos fundamentales de todas las personas implicadas.
- ▶ **Privacidad:** se garantizará el respeto en el tratamiento de datos personales, cumpliendo con la normativa de protección de datos. Se minimizará la cantidad de datos recopilados y se asegurará que el manejo de la información no ponga en riesgo los derechos y libertades de las personas implicadas. Toda la información relacionada con denuncias y procedimientos se manejará de manera confidencial, protegiendo la identidad y la privacidad de las víctimas y denunciantes para evitar cualquier tipo de represalia o estigmatización.
- ▶ **Prevención proactiva:** se deben implementar medidas preventivas para evitar la concurrencia de situaciones de violencia y acoso, enfatizando la importancia de la prevención y la creación de un entorno seguro. Esto incluye programas de formación y sensibilización para todo el personal.
- ▶ **Confidencialidad en el tratamiento de los casos:** todas las personas involucradas en el procedimiento tienen la obligación de mantener una estricta confidencialidad y reserva, sin divulgar información sobre las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación. Esto protege la privacidad y la dignidad de las personas que resulten implicadas.
- ▶ **Diligencia e imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas involucradas actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y la resolución de los hechos denunciados.
- ▶ **Prohibición de represalias:** se garantizará que no se producirán represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden y/o participen en investigaciones de acoso. Ninguna persona implicada sufrirá represalias por su participación en el procedimiento.
- ▶ **Vigilancia de la salud:** el Protocolo velará por la salud de cualquier persona afectada por estas situaciones. Si la situación de acoso y/o discriminación afecta la salud de la víctima, se podrá solicitar atención y orientación médica. La jurisprudencia más reciente ha reconocido los casos de acoso sexual dentro del lugar de trabajo como accidente laboral. Si se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica, esta podrá ser considerada como accidente de trabajo por el departamento competente. Además, deberán tomarse medidas para asegurar que la salud de la víctima no se vea comprometida y se proporcionará el apoyo necesario para su recuperación.
- ▶ **Garantía de reparación y no repetición:** el Protocolo asegura que se tomarán todas las medidas necesarias para reparar el daño sufrido por las víctimas de acoso y violencia, pudiendo prevenir, de este modo, que estas situaciones se repitan. Esto incluye la implementación de acciones correctivas y de apoyo que restauren las condiciones laborales y personales de las víctimas, así como la adopción de medidas preventivas que promuevan un entorno de trabajo seguro y respetuoso. La finalidad es garantizar que las víctimas reciban justicia y que se establezcan mecanismos efectivos para evitar futuras incidencias.
- ▶ **Mejora continua:** el Protocolo debe ser revisado y actualizado periódicamente por cada entidad para adaptarse a las necesidades cambiantes y mejorar su efectividad. La mejora continua es esencial para asegurar que el Protocolo siga siendo relevante y efectivo en la prevención y gestión de situaciones de violencia y acoso.



02

Marco normativo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA
VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO
O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL
SECTOR CULTURAL.



2. Marco normativo

La elaboración de este Protocolo se ha basado en un **análisis exhaustivo de algunas de las normativas y legislaciones vigentes que regulan la igualdad, la prevención y la atención a las víctimas de violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género** en el entorno laboral, a saber:

2.1 En el ámbito internacional

Es imprescindible referirse a:

- ▶ **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul), firmado en 2011 y ratificado por España en 2014. Este convenio establece un marco integral para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia de género y proporciona directrices esenciales para la protección de las víctimas y la persecución de las personas agresoras.
- ▶ **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW)**, Naciones Unidas, 1979. Específicamente, la Recomendación general 35 sobre violencia contra las mujeres (2017) del Comité que vigila la aplicación de la CEDAW¹ y la Recomendación General nº 33 del Comité CEDAW sobre el acceso a la justicia para las mujeres.
- ▶ **Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, 2019, ratificado en mayo de 2023: establece la primera definición internacional de acoso y violencia en el ámbito laboral, incluyendo el acoso sexual como manifestación de la violencia contra las mujeres basada en la discriminación.

2.2 En el ámbito europeo

- ▶ **Tratado de Niza (2000)** acordó la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 21 prohíbe la discriminación por razón de sexo, raza, etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otros. Posteriormente, se desarrollaron diversas directivas en esta materia. Entre ellas, destaca la Directiva 2006/54/CE, que reforzó la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, obligando a los estados miembros a perseguir, prohibir y sancionar el acoso sexual y sexista.

- ▶ **Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica** (conocido como el Convenio de Estambul) adoptado en 2011 y que entró en vigor en España en el 2014 reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. El Convenio reconoce el acoso, el acoso sexual, la violencia sexual incluida la violación, entre otras formas de violencia contra las mujeres, y obliga a las partes a tomar las medidas legislativas u otras necesarias para prevenir, investigar, castigar y proteger a todas las víctimas.
- ▶ **Directiva 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 14 de mayo de 2024, establece normas para los organismos de igualdad, asegurando su eficacia e independencia. Esta directiva modifica las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE para mejorar la coherencia y efectividad en la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación laboral. Su implementación influye directamente en nuestro Protocolo, subrayando la importancia de colaborar con organismos de igualdad, actualizar políticas internas según las nuevas normativas y promover un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación y acoso.
- ▶ **Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**, que reconoce como delitos, la difusión no consentida de material íntimo o manipulado, el ciberacecho o ciberacoso, siendo una obligación de los Estados miembros garantizar que dichos delitos sean punibles en toda la UE.

2.3 En el ámbito nacional

- ▶ **Constitución Española de 1978** garantiza derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, sentando las bases para toda la legislación posterior en materia de igualdad. Estos principios constitucionales son esenciales para el desarrollo de este Protocolo y han sentado las bases de la mayoría de las normativas utilizadas como referencia.
- ▶ **El Estatuto de los Trabajadores** (RD 2/2015, de 23 de octubre) regula las relaciones laborales en España y establece derechos y deberes tanto para personas trabajadoras como para personas empleadoras, incluyendo la obligación de garantizar un entorno laboral libre de acoso. Esta normativa es el pilar básico para asegurar condiciones de trabajo dignas y seguras.
- ▶ En el ámbito laboral, también se ha tenido en consideración la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales**, que obliga a las empresas a garantizar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras, incluyendo la prevención del acoso laboral. Esta ley es fundamental para asegurar que nuestro Protocolo no solo aborde el acoso desde una perspectiva de igualdad, sino también desde la salud y seguridad laboral.
- ▶ **La Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG)** ha sido pionera en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, estableciendo medidas de prevención, protección y asistencia que son fundamentales para nuestro marco normativo.

- ▶ **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, es clave en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Esta ley obliga a las empresas a implementar medidas de protección, incluyendo la elaboración de protocolos específicos, lo cual refuerza la necesidad y la estructura del presente Protocolo.
- ▶ **La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LOGILS)**, conocida como la “Ley del Sí es Sí”, refuerza la protección de la libertad sexual y amplía las obligaciones de las empresas para prevenir y abordar la violencia sexual. Esta ley es especialmente relevante para el presente Protocolo, ya que establece un marco más amplio y detallado para la protección de la libertad sexual en el ámbito laboral.
- ▶ Como muchas de las conductas perseguidas pueden implicar a su vez la comisión de un delito, se ha analizado también el Código Penal, el cual, a través de la **Ley Orgánica 10/1995**, de 23 de noviembre, define y tipifica los delitos relacionados con el acoso y la violencia, estableciendo las penas correspondientes. Este marco penal es crucial para entender las consecuencias legales de las conductas de acoso y violencia.
- ▶ **La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, introduce medidas para prevenir y combatir la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Esta ley refuerza nuestro compromiso con la igualdad y la no discriminación en el sector cultural.
- ▶ Finalmente, y para que el Protocolo cubra de igual manera cualquier otro tipo de discriminación o acoso por razón orientación o identidad sexual, se ha tenido también en cuenta la reciente **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las cuales establecen medidas específicas para la protección de los derechos de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral. Estas normativas son esenciales para asegurar que el presente Protocolo sea inclusivo y proteja a todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género.

2.4 Ámbito de aplicación

Este Protocolo está diseñado para ser implementado por cualquier empresa, entidad u organización que opere en el sector cultural o que tenga relación con éste, abarcando actividades laborales, artísticas, culturales y educativas. Concretamente:

- ▶ **El Protocolo se aplica a todas las personas que participan en estos entornos, incluyendo profesionales con contrato a tiempo completo y parcial, con contrato mercantil, subcontratistas, personal de agencias, personas que realizan voluntariados o que disfrutan de una beca, personas que sean miembro o asociados/as de cualquier entidad de naturaleza fundacional o asociativa (siempre y cuando compartan espacios de actividad profesional), y cualquier otra persona que, aunque no tenga un contrato formal, realice funciones asimilables a las profesionales dentro de estas entidades u organizaciones.**

Las empresas, organizaciones o entidades que subcontraten servicios deberán trasladar a dichas empresas la obligación de que éstas se adapten o cumplan de forma exhaustiva con el contenido y medidas contempladas en el presente Protocolo con el fin de favorecer el que se creen y sostengan espacios libres de cualquier tipo de discriminación o acoso.

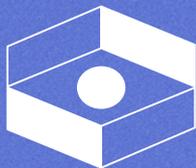
Las empresas, organizaciones o entidades podrán exigir el cumplimiento del presente Protocolo a personas profesionales autónomas que presten servicios dentro de sus organizaciones. Todo ello en función siempre del contexto en el que operen, de las relaciones profesionales que mantengan, y la regularidad de las mismas. **Asimismo, personas profesionales autónomas también podrán acogerse al Protocolo de la empresa u organización** en cuestión en caso de verse involucradas en situaciones de acoso dentro de ese entorno laboral. En este sentido, podrán recurrir a los protocolos de denuncia implementados por cada una de las empresas a tal efecto con las mismas garantías de carácter preventivo, debiendo la persona autónoma seguir las normas de respeto y convivencia de la empresa, comprometiéndose, además, a formarse de forma independiente en materias de prevención anti-acoso.

- ▶ **El Protocolo se extiende a todas las interacciones y actividades que se desarrollen en espacios físicos y virtuales relacionados con el ámbito profesional en el sector cultural, como eventos, reuniones, talleres, ensayos, presentaciones y cualquier otra actividad vinculada. El Protocolo se extiende, además, a las pruebas de selección y *castings*, en tanto que, si bien en dichos supuestos no existe aún una relación laboral formal, los mismos se desarrollan con el objeto de evaluar a las personas candidatas en el marco de una eventual contratación futura.**

En consecuencia, la empresa asume la obligación de garantizar un entorno respetuoso y seguro para todas las personas que participen en tales procesos.

Para garantizar la efectividad del Protocolo y el cumplimiento de sus objetivos, es fundamental que las empresas, entidades y organizaciones se comprometan firmemente a seguir sus directrices. Este compromiso incluye la adopción de medidas preventivas para evitar situaciones de violencia y acoso, la implementación de procedimientos claros para la denuncia y gestión de incidentes, y la promoción de un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas involucradas en el sector cultural. La formación y sensibilización continua sobre la importancia de la igualdad y la prevención de la violencia y el acoso también son esenciales.

La Unidad de atención contra las violencias machistas en el sector audiovisual y cultural, ofrecen un mecanismo de adhesión a este Protocolo para las empresas y organizaciones que lo necesiten. Toda la información está disponible en la web de la Unidad, sección *Protocolo*, así como a través del correo electrónico info@unidadculturasinviolencia.es.



03

Identificación de conductas de acoso y/o discriminación

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA
VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO
O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL
SECTOR CULTURAL.



3. Identificación de conductas de acoso y/o discriminación

En el sector cultural, cualquier persona, sin importar su género, puede ser víctima de acoso y/o discriminación. Los comportamientos que constituyen estas conductas pueden ser variados, por lo que es importante clarificar que no se trata de un listado cerrado, estando en todo caso abierto a nuevas definiciones y conceptos que puedan surgir con el tiempo. En las situaciones de violencia, acoso y discriminación, generalmente intervienen dos partes principales: la persona que acosa y la persona acosada. Además, es fundamental considerar el papel de las personas que sean testigo cuyo comportamiento puede variar desde la indiferencia hasta el apoyo activo a una de las partes.

3.1 Niveles de acoso

- ▶ **Acoso horizontal:** se produce cuando la víctima y la persona acosadora se encuentran en el mismo nivel jerárquico o rol dentro de la organización.
- ▶ **Acoso vertical:** ocurre cuando la víctima y la persona acosadora están en diferentes niveles jerárquicos o roles.
 - ◆ **Acoso vertical descendente:** este tipo de acoso se da cuando la persona acosadora tiene una posición jerárquica superior a la de la víctima.
 - ◆ **Acoso vertical ascendente:** este tipo de acoso se da cuando la persona acosadora tiene una posición jerárquica inferior a la de la víctima.

Esta clasificación es crucial para comprender las dinámicas de poder y las relaciones jerárquicas, que están muy presentes en el sector cultural y que pueden influir en las situaciones de acoso y discriminación.

En este apartado, se detallan las conductas que serán abordadas, perseguidas y sancionadas según el Protocolo conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre otras normativas analizadas.

3.2 Acoso sexual

Definición

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

El acoso sexual se puede manifestar de diferentes maneras:

- ▶ **Acoso sexual “Quid pro quo” (en latín, “esto por aquello”) o “chantaje sexual”:** esta modalidad implica que una persona, que ocupa un puesto de superioridad jerárquica o por el que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o condiciones de trabajo de la víctima, fuerza a esta última a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales (incluidas las insinuaciones o proposiciones sexuales o cualquier otra conducta con base en el sexo) o perder y/o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo (a modo de ejemplo: perder y/o ver perjudicada la participación en una producción audiovisual, la asignación de roles en una obra de teatro, la promoción dentro de una compañía de danza, la retribución por actuaciones o cualquier otra decisión que pueda verse afectada o tener relación con esta materia).
- ▶ **Acoso sexual ambiental o “entorno laboral hostil”:** es una forma de acoso sexual que ocurre cuando hay comentarios inapropiados o desagradables, o conductas que, basadas en el sexo/género, interfieren de manera no razonable en el rendimiento laboral o crean un entorno hostil, intimidatorio u ofensivo. Este tipo de acoso puede afectar a una persona incluso si la conducta no se dirige directamente contra ella. A diferencia del chantaje sexual, no existe una relación directa entre el requerimiento sexual y una posición jerárquica superior o una condición que pueda tener efectos laborales negativos sobre la persona acosada.

A su vez, el acoso sexual ambiental se puede manifestar en dos formas distintas:

- ◆ **Acoso sexual por ambiente sexista:** en este caso, los favores sexuales no son el objetivo, pero se presentan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas. Por ejemplo, mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.
- ◆ **Acoso por atención sexual indeseada:** aquí, la persona acosada recibe una atención sexual no deseada y no correspondida de manera personalizada e invasiva. Por ejemplo, recibir invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto, o la búsqueda de contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario.

El acoso debe ser severo o de hostigamiento, entendiendo por “hostigamiento” aquella situación y/o conducta que altere las condiciones de trabajo o que convierta el entorno laboral en un ambiente abusivo, intimidatorio, degradante u ofensivo. **No se debe olvidar que un solo acto de acoso puede ser suficiente para considerarse severo si es suficientemente grave.**

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual

- ▶ Insinuaciones sexuales inapropiadas o molestas.
- ▶ Presionar o hacer proposiciones para participar en actividades sexuales.
- ▶ Ofrecer beneficios laborales o amenazar con la pérdida de estos a cambio de favores sexuales.
- ▶ Miradas lascivas, gestos obscenos, flirteos ofensivos, así como la exhibición de objetos, escritos y/o fotos sexualmente sugerentes o pornográficas.
- ▶ Envío de cartas, mensajes de correo electrónico o publicaciones en redes sociales con contenido sexual ofensivo.
- ▶ Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario, asaltar a una persona, así como cualquier movimiento que restrinja o impida el movimiento.
- ▶ Comentarios o chistes de carácter sexual que resulten ofensivos.
- ▶ Difusión de rumores o hechos confirmados sobre la vida sexual de una persona.
- ▶ Realizar fotos o vídeos no deseados en los cambios de vestuario o camerinos.

3.3 Acoso sexista o por razón de sexo

Definición

El acoso por razón de sexo, también denominado “acoso sexista”, se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo). También es considerado acoso por razón de sexo la discriminación basada y/o que tenga relación con la maternidad/paternidad, a saber, a título de ejemplo, embarazo, parto, cuidado de menores o similares.

Para que una situación pueda ser considerada como acoso por razón de sexo, deben concurrir ciertos requisitos comunes, elementos y características. En primer lugar, es necesario que exista una sistematicidad, es decir, que los actos de acoso se repitan con frecuencia y no se trate de hechos aislados. Además, estos actos **deben consistir en violencia o hostigamiento emocional o psicológico, que impliquen humillación, intimidación u ofensa para la víctima.**

Otro elemento crucial es la intencionalidad, ya que **debe haber una intención clara de menoscabar la dignidad y la integridad moral de la persona afectada.** Finalmente, el motivo del acoso debe estar relacionado con el sexo o género de la persona, especialmente en el caso de las mujeres, y puede estar vinculado a estereotipos o roles tradicionales asociados a ellas, así como a circunstancias biológicas de las mujeres y personas gestantes como el

embarazo, la maternidad o la lactancia. Este caso puede afectar también a todas las personas que hayan sido socializadas como mujeres o que puedan sufrir de los estereotipos asociados con la feminidad.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón del sexo/género

- ▶ Juzgar, cuestionar o desautorizar de manera ofensiva el trabajo de una persona debido a su sexo.
- ▶ No asignar tareas, asignar tareas sin sentido o degradantes basándose en el sexo de la persona.
- ▶ Ignorar deliberadamente a una persona y no dirigirle la palabra por su sexo.
- ▶ Descalificar de forma reiterada el trabajo de una persona, sus capacidades, sus competencias, destrezas etc. por razón de su sexo/género, así como la utilización de expresiones sexistas, degradantes que impliquen la descalificación de esas capacidades, competencias, destrezas.
- ▶ Afectar la reputación de alguien mediante la difusión de rumores o comentarios degradantes relacionados con su sexo.
- ▶ Excluir a una persona de reuniones o actividades laborales importantes debido a su sexo.
- ▶ Hacer comentarios despectivos o burlas sobre las capacidades de una persona basándose en estereotipos de género.
- ▶ Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos por razón de sexo/género.

3.4 Acoso por orientación sexual

Definición

De acuerdo a lo establecido en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas la orientación sexual debe entenderse como la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

El acoso por orientación sexual se puede definir como cualquier comportamiento o actitud que discrimine, humille, intimide u ofenda a una persona debido a su orientación sexual. Este tipo de acoso puede manifestarse a través de comentarios despectivos, burlas, exclusión social, difusión de rumores, o cualquier otra acción que tenga como objetivo menoscabar la dignidad y el bienestar de la persona afectada por su orientación sexual.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por orientación sexual

- ▶ Ridiculizar a una persona debido a su orientación sexual.
- ▶ Asignar un puesto de trabajo, tareas o responsabilidades basándose en prejuicios LGTBI-fóbicos (entendiendo por *LGTBIfobia* toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales).
- ▶ Infravalorar o manipular la reputación profesional o personal de una persona a base de rumores, degradándola o ridiculizándola por su orientación sexual.
- ▶ Utilizar humor homófobo (entendiendo por *homofobia* toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales), lesbófono (entendiendo por *lesbofobia* toda aquella discriminación psicológica, física o verbal, rechazo u odio de las personas lesbianas) o bífobo (entendiendo por *bifobia* cualquier forma de discriminación específica dirigida hacia las personas bisexuales, es decir, personas que sienten atracción física, sexual, emocional y romántica hacia ambos sexos biológicos).
- ▶ Menospreciar el trabajo de alguien basándose en su orientación sexual.
- ▶ Ignorar las aportaciones, comentarios o acciones de una persona, excluyéndola o no tomándola en serio, debido a su orientación sexual.
- ▶ Tratar de manera desigual a una persona por su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género, o por la percepción de estas.
- ▶ Difundir rumores o comentarios ofensivos sobre la orientación sexual de una persona.
- ▶ Hacer comentarios despectivos o insultantes relacionados con la orientación sexual de alguien.

3.5 Acoso por expresión e identidad de género

Definición

De acuerdo a lo establecido en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la *identidad de género* es la aquella vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, que puede corresponder o no con el género asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Asimismo, esta norma define la *expresión de género* como forma en que cada persona manifiesta su género mediante su comportamiento y apariencia. **La expresión de género puede ser masculina, femenina, no binaria o cualquier combinación de las tres. No tiene por qué coincidir necesariamente con el género asignado al nacer.**

El acoso por expresión e identidad de género se puede definir como cualquier comportamiento o conducta que, debido a la expresión o identidad de género de una persona, tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por expresión e identidad de género

- ▶ Negarse a nombrar a una persona trans (entendiendo por *persona trans* a aquella persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer) como requiere o utilizar deliberadamente pronombres o artículos incorrectos para el género con el que se identifica.
- ▶ Menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona basándose en su expresión o identidad de género.
- ▶ Utilizar humor transfobo (entendiéndose por *transfobia* toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales) o intérfobo (entendiéndose por *intersexualidad* la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos).
- ▶ Ignorar o excluir las aportaciones, comentarios o acciones de una persona debido a su expresión o identidad de género.
- ▶ Difundir rumores o comentarios ofensivos sobre la identidad de género de una persona.
- ▶ Hacer comentarios despectivos o insultantes relacionados con la expresión de género de alguien.

3.6 Discriminación

Definición

Se entenderá por acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En este sentido, según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se entiende como causas de discriminación, según esta ley: “[...] nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (artículo 2.1).

Basándonos en la precitada Ley, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, estas son las formas más habituales de discriminación:

- ▶ **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- ▶ **Discriminación indirecta:** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- ▶ **Discriminación múltiple:** se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas las leyes antes mencionadas.
- ▶ **Discriminación interseccional:** se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- ▶ **Discriminación por asociación:** existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.
- ▶ **Discriminación por error:** es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Deberá considerarse discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta Ley mencionada anteriormente. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

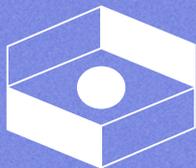
3.7 Violencia en el ámbito digital

Definición

Cuando las conductas a las que se refiere este documento se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia. En este sentido, se hace constar que no es necesario que persona acosadora y víctima tengan un contacto físico presencial.

Ejemplos de conductas constitutivas de violencia en el ámbito digital

- ▶ Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (p. e: sexting, sextorsión, etc).
- ▶ Solicitud de sexo a través de internet, teléfono y/o redes sociales.
- ▶ Bullying sexualizado.



04

Medidas preventivas

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR CULTURAL.



4. Medidas preventivas

Prevenir el abuso, el acoso sexual o cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual requiere actuar de forma decidida a todos los niveles. No se trata solo de tener reglas claras, sino también de promover relaciones basadas en el respeto mutuo y en la responsabilidad compartida. Para que la prevención sea realmente eficaz, es necesario **trabajar tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en la manera en que se gestionan y organizan los equipos**. Crear espacios seguros, igualitarios y libres de violencia es una tarea común que debe reflejarse en el día a día.

Para cumplir con el objetivo de este Protocolo de erradicar o minimizar las situaciones de violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, las empresas y entidades que adapten este Protocolo a su organización deberán implementar una serie de medidas preventivas generales.

Este Protocolo se estructura en dos tipos de medidas preventivas. En primer lugar, se establecen **medidas generales que son aplicables a todas las empresas y entidades culturales que adapten el presente Protocolo a su organización**. En segundo lugar, **se incluyen medidas específicas diseñadas para abordar las particularidades de cada sector cultural**. Estas medidas específicas se desarrollan para responder de manera más efectiva a las necesidades y desafíos únicos de cada sector y deberán ser implementadas por las empresas/entidades que pertenezcan a ese sector concreto.

4.1 Medidas de prevención generales

Es fundamental que las acciones de prevención se desarrollen con un enfoque inclusivo y de manera en todo caso alineada con los derechos humanos, asegurando que todas las personas que forman parte de la organización estén informadas y sensibilizadas sobre estas cuestiones.

Las medidas preventivas generales incluyen:

- ▶ **La promoción de la formación continua sobre igualdad de género, diversidad y prevención del acoso.** Las formaciones tendrán una obligatoriedad mínima anual, sin perjuicio de los talleres específicos que las empresas o entidades puedan impartir a las personas empleadas sobre: acoso sexual y por razón de sexo, masculinidades no violentas, identidades trans, no binarias y género fluido, prevención de la LGTBIfobia en el entorno laboral, etc., entre otros que puedan ayudar a generar un bienestar mayor en el entorno laboral.
- ▶ **Establecer políticas claras y accesibles que definan y prohíban el acoso y la discriminación** en todas sus formas.

- ▶ El **deber de informar activamente acerca de la existencia de este Protocolo**, de la obligatoriedad por parte de todas las personas empleadas y colaboradoras de generar un ambiente laboral basado en el bienestar social, así como informar de los canales de denuncia confidenciales y seguros y proporcionar apoyo adecuado a las víctimas.
- ▶ El **deber de información pasiva a través de materiales informativos** (guías, vídeos, pósters) en espacios comunes.
- ▶ El deber de manifestar que **todas las personas trabajadoras son responsables de mantener relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la dignidad**. Esta responsabilidad es compartida y será comunicada de manera clara a todo el personal. Asimismo, **toda persona que presencie una conducta inapropiada o contraria a estos principios tiene el deber de reportarla**.
- ▶ **Incluir cláusulas en los contratos laborales que establezcan el compromiso con el Protocolo de prevención y actuación de la empresa o entidad**. Además, dicho Protocolo deberá adjuntarse como **anexo al contrato**, para que todas las personas trabajadoras se comprometan a leerlo y cumplirlo. Esta misma exigencia se aplicará a los contratos mercantiles suscritos con personas que actúen como proveedores o personas colaboradoras externas. En caso de que estos no puedan cumplir con los requisitos establecidos en el Protocolo, no debería formalizarse la contratación.
- ▶ **Se promoverá activamente la integración del personal de nuevo ingreso**. Este seguimiento no se limitará al proceso de acogida inicial, sino que se extenderá durante las etapas posteriores, con el fin de garantizar una adaptación plena y sostenida al entorno laboral.
- ▶ **La realización de evaluaciones periódicas del ambiente laboral**, monitorizar la efectividad de las medidas implementadas, así como ajustar las estrategias según sea necesario.
- ▶ Informar a todo el personal e integrantes de la organización sobre los **procedimientos establecidos para presentar denuncias o reclamaciones en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, incluyendo situaciones que ocurran en el ámbito digital. También se debe informar sobre las conductas que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral.
- ▶ **Explicar claramente cuáles son las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**, con especial énfasis en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluso en el entorno digital. Además, las entidades deberán informar sobre las sanciones aplicables dentro de la organización.
- ▶ **Organizar regularmente actividades formativas, jornadas y campañas de sensibilización** para las personas integrantes y las personas trabajadoras de la organización. Estas actividades deben incluir, como mínimo, contenidos sobre igualdad de género, diversidad y prevención del acoso.
- ▶ Fomentar la **creación de comités o grupos de trabajo dedicados a la igualdad y la diversidad** dentro de la organización, encargados de supervisar la implementación de las políticas de prevención y de proponer mejoras continuas.
- ▶ **Promover y utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones** de la organización, asegurando que todas las personas se sientan respetadas y cómodas.

- ▶ La realización de **encuestas anónimas periódicas** para evaluar el clima laboral y detectar posibles problemas de acoso o discriminación, permitiendo a las personas integrantes y empleadas de las entidades expresar sus preocupaciones de manera segura.
- ▶ **Asegurar que el Protocolo sea ampliamente difundido** entre todas las personas que integran la entidad, sea cual fuere su vinculación con la misma. Esto incluye la distribución de copias del Protocolo, la realización de sesiones informativas y la colocación de información visible en áreas comunes.
- ▶ El compromiso por parte de las entidades y empresas a **implantar cursos dirigidos a las personas con roles directivos y altos cargos dentro de los equipos**, con el objetivo de fortalecer sus competencias en la gestión de equipos desde una perspectiva de respeto, integración e igualdad. Estos cursos formativos buscarán promover un liderazgo consciente, inclusivo y alineado con los valores establecidos en este Protocolo, con el objetivo de que puedan prevenir estas conductas. Sensibilizar a todas las personas trabajadoras acerca de que la prevención de las conductas inapropiadas no se limita exclusivamente al ámbito presencial, sino que también pueden manifestarse a través de medios digitales.

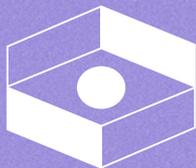
Por ello, se enfatiza la importancia de mantener un comportamiento respetuoso y responsable en todos los entornos virtuales, incluyendo el uso del correo electrónico, redes sociales, plataformas de mensajería y otras herramientas en línea.

4.2 Medidas de prevención sectoriales

Además de las medidas generales, es crucial **implementar acciones específicas que respondan a las particularidades de cada sector dentro del ámbito cultural**. Cada sector enfrenta desafíos únicos y requiere estrategias adaptadas para prevenir y abordar eficazmente las situaciones de violencia y acoso, es por ello que cada empresa o institución que se adhiera al Protocolo deberá seguir las recomendaciones e implementar las medidas propias del sector al que pertenezcan.

Estas medidas sectoriales están diseñadas para atender las necesidades y características propias de cada área, asegurando que las políticas de prevención sean pertinentes y efectivas. **El desarrollo detallado de las medidas específicas para cada sector, se ha efectuado una vez hechas consultas anónimas pertinentes a las entidades adscritas al Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura**. A través de estas consultas se recopilaban datos detallados necesarios para comprender mejor las dinámicas y desafíos específicos que enfrentan las asociaciones y entidades culturales en relación con la violencia machista y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

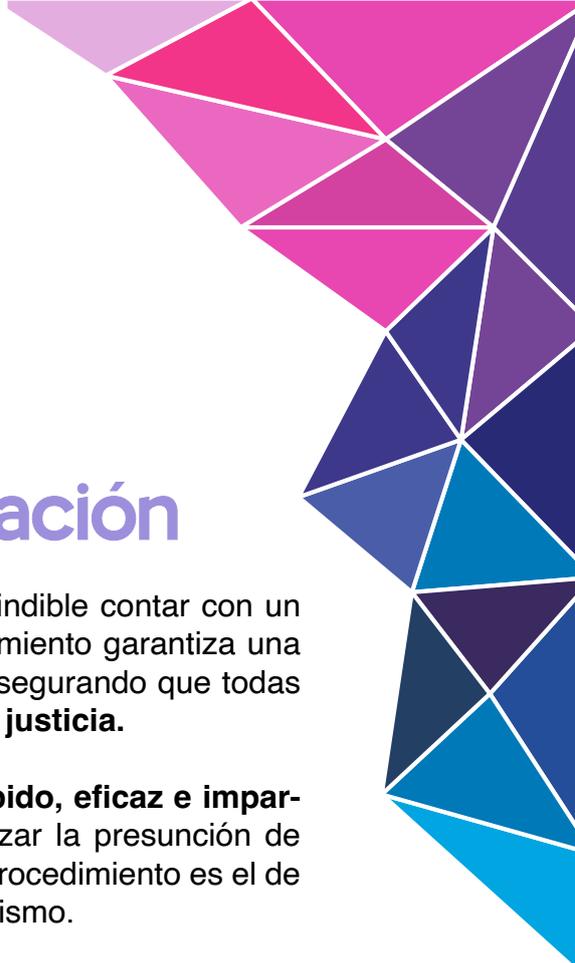
Por favor, consulte la documentación anexa al presente Protocolo, donde se abordan de manera exhaustiva las estrategias y acciones recomendadas para cada ámbito cultural.



05

Procedimiento de actuación

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA
VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO
O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL
SECTOR CULTURAL.



5. Procedimiento de actuación

Siguiendo con el objetivo del presente Protocolo, es imprescindible contar con un **procedimiento de actuación claro y efectivo**. Este procedimiento garantiza una respuesta adecuada y respetuosa ante cualquier denuncia, asegurando que todas las partes involucradas sean tratadas con **confidencialidad y justicia**.

Es fundamental que **el procedimiento de actuación sea rápido, eficaz e imparcial**. Debe proteger a la víctima y, al mismo tiempo, garantizar la presunción de inocencia de la persona denunciada. Otro punto esencial del procedimiento es el de garantizar la confidencialidad de las partes implicadas en el mismo.

Un procedimiento bien definido es clave para fomentar un entorno seguro e igualitario en el sector cultural, donde todas las personas puedan trabajar, crear y expresarse sin temor a sufrir violencia o acoso de ningún tipo.

5.1 Comisión/Persona instructora

Como paso previo a que se inicie cualquier tipo de actuación, es necesario que **la empresa que implemente el Protocolo constituya una Comisión instructora** que se encargue de tratar este tipo de asuntos (en adelante “Comisión instructora” o “Comisión”, indistintamente). **Esta Comisión será responsable de recibir, investigar y resolver las denuncias recibidas de manera interna de violencia machista, acoso y discriminación asegurando que el proceso se lleve a cabo de manera justa y confidencial.**

La Comisión instructora debe estar compuesta por un grupo diverso de personas que representen diferentes áreas de la organización, garantizando así una perspectiva transversal e imparcial. La selección de las personas integrantes de la Comisión deberá hacerse a través de un proceso transparente y justo, idealmente llevado a cabo por un comité independiente para evitar conflictos de interés. Es importante que la Comisión cuente con un número adecuado de personas integrantes para manejar los casos de manera eficiente, adaptándose al tamaño y las necesidades de la empresa.

En empresas con más de cincuenta personas trabajadoras, la Comisión instructora debe estar formada por tres personas, más una persona suplente. Las personas que sean seleccionadas como integrantes de la Comisión, lo serán de forma fija, con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento.

En empresas con menos de cincuenta personas trabajadoras, se designará a una persona instructora (“Persona instructora”), también con una persona que actúe como suplente.

No obstante lo anterior, también existe la posibilidad de que, para aquellas empresas que no tengan una gran estructura de personas trabajadoras, **se cree una comisión ad hoc formada por personas profesionales expertas y externas a la empresa, que traten el asunto directamente.**

La Comisión también será responsable de mantener un **registro detallado de todas las denuncias y las acciones tomadas**, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas en todo el proceso. El referido registro deberá cumplir los requisitos establecidos en la normativa en materia de protección de datos. Esta formación, garantías y obligaciones aplicarán igualmente a la Persona instructora, en el caso de que la empresa cuente con menos de cincuenta personas trabajadoras.

Además, en aras de garantizar la imparcialidad del proceso, la Persona instructora o bien cualquier persona integrante de la Comisión que tenga una relación cercana con la víctima o la persona denunciada (como consanguinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta), según aplique, deberá abstenerse de participar en el caso y comunicarlo a la empresa para ser sustituida. En el caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produzca la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de la/s persona/s afectada/s por el procedimiento, la recusación de la Persona instructora o de la persona/personas de la Comisión.

Adicionalmente, también existe la posibilidad de que, ya sea por un acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, **se solicite la contratación de una persona experta externa que acompañe a la Persona instructora o la Comisión**, según aplique, durante la instrucción del procedimiento.

5.1.1 Funciones de la Persona instructora o la Comisión (según aplique):

- ▶ Brindar apoyo, **asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones derivadas de las conductas** objeto del presente Protocolo.
- ▶ **Recibir todas las comunicaciones relacionadas** con las precitadas conductas según las tipologías estipuladas.
- ▶ Realizar la **investigación de las comunicaciones** conforme a lo establecido en este documento, en los plazos estipulados en el mismo, para lo cual debe contar con los medios adecuados y tener acceso a toda la información relevante para el caso.
- ▶ Elaborar un **informe de conclusiones sobre la conducta investigada**, en los plazos estipulados en el presente Protocolo, que incluirá las pruebas del caso, las posibles agravantes y, en su caso, la proporción de las acciones disciplinarias oportunas dentro del ámbito de la empresa u organización.
- ▶ **Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas** como consecuencia de los casos de acoso y/o discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones.
- ▶ **Velar por las garantías comprendidas en este documento.**
- ▶ Desempeñar **cualquier otra función que se derive de la naturaleza de sus responsabilidades** y de lo dispuesto en este Protocolo.

5.2. Activación del procedimiento

La Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) será la que se encargue de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este Protocolo, pueda interponerse.

Cualquier persona que considere que está siendo, o que ha sido, objeto de cualquier tipo de acoso y/o discriminación perseguida por el Protocolo, deberá poner en conocimiento de la empresa u organización, en el canal habilitado de denuncias expresamente por ésta, una queja, comunicación o denuncia. Excepcionalmente, también podrá iniciar el procedimiento cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza. No obstante lo anterior, será obligatorio que cualquier persona que tenga conocimiento o sospecha de alguna conducta sancionada en la que se vean afectadas personas menores de edad o personas en una situación especial de vulnerabilidad comunique estos hechos tan pronto los conozca o perciba.

En cualquier caso, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios racionales serios y veraces para la investigación de los hechos.

En concreto, el escrito deberá contener la siguiente información mínima:

- ▶ **Identificación de la persona que suscribe el escrito.**
- ▶ **Descripción de los hechos y naturaleza del acoso** (sexual, laboral o por razón de sexo), incluyendo fecha y lugar en la que hayan tenido lugar los mismos.
- ▶ **Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso o discriminación.**
- ▶ Cualquier **información que facilite la investigación** de los hechos (personas que sean testigo, escritos, correos electrónicos, etc.).
- ▶ **Identificación de la persona que presuntamente está siendo objeto de acoso, si es que fuera distinto de la persona que suscribe el escrito.** En atención a lo dispuesto en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en el caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada en supuestos de presunto acoso o violencia contra las personas del colectivo LGTBI, se deberá incluir el consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del Protocolo.

Con el fin de **garantizar la confidencialidad y la privacidad de cualquier denuncia**, reclamación o comunicación de situación de acoso:

- ▶ Las empresas que adapten el presente Protocolo a su organización **habilitarán un canal de denuncias específico o cuenta de correo electrónico, que cumpla en todo caso con los requerimientos de confidencialidad y protección de datos exigidos** y a la que solo tendrán acceso la Persona instructora o las personas que integran la Comisión instructora (según aplique), y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias

o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la Persona instructora o a la Comisión, según aplique.

- ▶ **La persona encargada** de tramitar la denuncia o reclamación **dará un código del caso** (p.e numérico) **a las partes afectadas.**

Es importante informar a las personas a las que les resulte de aplicación este Protocolo, sea cual fuere el vínculo que mantengan con la empresa u organización que, **salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el Protocolo.** En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación, ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique).

Recibida una denuncia, se dará acuse de recibo y **la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables** a partir de la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Protocolo para su presentación.

La Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) **investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de género y/o abuso de poder.** Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de manera coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

En los casos en que la conducta pueda constituir delito y se considere que la víctima se encuentra en situación de riesgo, se debe proceder a denunciar los hechos ante las autoridades competentes.

5.3 Fase preliminar

Una vez reunida la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique), se inicia la fase preliminar del procedimiento, también conocida como “**procedimiento informal**”. Esta fase es facultativa para las partes y dependerá de la voluntad expresada por la víctima. **Su finalidad es analizar de forma inmediata la situación comunicada, valorar su consistencia y adoptar, en su caso, medidas que permitan cesar de forma efectiva las conductas presuntamente constitutivas de acoso.**

Recibida la queja, denuncia o comunicación, la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) procederá a entrevistar a la persona afectada y, por separado, a la persona señalada como presunta responsable. En caso de considerarlo necesario, podrá recabarse la intervención de personal experto. Durante esta fase, se informará a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia, el objeto de esta etapa preliminar y las posibles consecuencias derivadas del procedimiento, incluyendo la eventual apertura de un expediente formal que podría conllevar la propuesta de medidas disciplinarias.

La persona denunciada podrá ejercer su derecho a guardar silencio, aportar las explicaciones que considere oportunas, manifestar su oposición a los hechos o reconocerlos y comprometerse a su cese inmediato.

Esta **fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables desde la recepción de la denuncia** por parte de la Persona instructora o la Comisión instructora. Durante dicho plazo, se realizarán las entrevistas pertinentes, se evaluará la consistencia de la denuncia, se valorará si se ha alcanzado el objetivo del procedimiento y se propondrán las actuaciones que se estimen necesarias, incluida la apertura de un expediente informativo si así se considera.

Todo el procedimiento se desarrollará con carácter urgente y bajo estricta confidencialidad, garantizando en todo momento la protección de la dignidad, intimidad y derechos de las personas implicadas.

En los casos en que la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) considere que la situación reviste especial complejidad, podrá omitirse esta fase preliminar y proceder directamente a la apertura del expediente informativo, informando de ello a las partes. Igualmente, se continuará con la tramitación formal si la persona afectada no está conforme con las medidas propuestas en esta fase.

La continuidad del procedimiento dependerá exclusivamente de la voluntad de la persona afectada. En caso de que esta manifieste su deseo de no continuar, se cesará en las actuaciones iniciadas. No obstante, la empresa deberá realizar seguimientos periódicos que garanticen el cumplimiento del deber de vigilancia activa y la protección efectiva frente al acoso.

5.4 Expediente informativo

Una vez concluida la fase preliminar, **la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) procederá a realizar una investigación** para determinar si ha habido acoso o la conducta denunciada. Para ello, se dará audiencia a las partes implicadas: primero a la persona denunciante y luego a la persona denunciada, permitiéndoles presentar todas las pruebas que consideren necesarias para respaldar sus afirmaciones. Las entrevistas con las partes implicadas se realizarán de manera independiente y sucesiva, con el máximo respeto y sensibilidad, informando a todas las personas involucradas sobre la obligación de mantener la confidencialidad de los datos revelados durante las entrevistas.

Dada la naturaleza delicada de los temas a tratar, las partes implicadas podrán contar con la asistencia y acompañamiento de una persona de su confianza, ya sea una persona representante legal o, en su caso, una persona que tenga el rol de representante de los trabajadores/as, con las mismas obligaciones de confidencialidad mencionadas anteriormente.

La Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) podrá, si lo considera necesario, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso, igualdad y no discriminación durante el procedimiento. Esta persona experta externa deberá **garantizar la máxima confidencialidad y cumplir las obligaciones relativas al tratamiento de datos personales** que resulten aplicables, respecto a toda la información a la que tenga acceso por su participación en la resolución del conflicto y estará sujeta a las mismas causas de abstención y recusación que la Persona instructora o las personas integrantes la Comisión instructora (según aplique).

Una vez finalizada la investigación, la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) levantará un acta en el que se recogerán los hechos, los testimonios, la metodología aplicada, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no

de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral. **Esta acta podrá también incluir propuestas de medidas o sanciones** si la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) las estima pertinentes y servirá a la Dirección de la empresa en la que hayan tenido lugar los hechos para guiarse a la hora de tomar las decisiones pertinentes en la resolución del asunto.

En caso de que la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) haya decidido proceder sin una fase preliminar se dispondrá de **un plazo de 10 días laborables para emitir su expediente informativo** en el que se recogerá, como mínimo descripción de los hechos, metodología empleada y actuaciones realizadas, así como las conclusiones y propuesta de medidas que considere oportunas. En el seno de la Comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Si durante este periodo surgieran razones de complejidad que requieran más tiempo, la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) podrá acordar una ampliación del plazo, sin que en ningún caso supere los **tres días laborables** adicionales.

5.5 Resolución

Desde el momento en el que la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) presenta su expediente informativo a la dirección de **la empresa**, esta última **deberá adoptar las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. Esta decisión será comunicada por escrito a la presunta víctima, a la persona denunciada y a la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique), quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique), la dirección de la empresa procederá a:

- 1. Archivar las actuaciones y levantar acta al respecto.**
- 2. Implementar las medidas que considere adecuadas según las recomendaciones de la Persona instructora o la Comisión instructora** (según aplique) del procedimiento. Estas medidas **podrán ser tanto sancionadoras como reparadoras, garantizando una respuesta integral y efectiva a la situación.**

También existe la posibilidad de que se determine el sobreseimiento del asunto. En ese caso y si no se ha apreciado mala fe en la persona denunciante por parte de la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique), la empresa, con el objetivo de preservar el buen clima laboral, valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física de las personas trabajadoras implicadas, sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

5.6 Medidas cautelares

Es importante mencionar que, desde el momento en el que queda acreditada la existencia de indicios de alguna de las conductas perseguidas por el Protocolo y antes del cierre del procedimiento, si las circunstancias del caso lo requieren y la Persona instructora o las personas integrantes de la Comisión lo consideran oportuno (según aplique), se podrán implementar una serie de medidas cautelares.

El objetivo principal de estas medidas es garantizar la protección física, mental y social de la víctima, así como evitar el agravamiento de la situación.

Las medidas que se decidan implementar deberán ser acordes y proporcionales a las circunstancias del caso, adoptando aquellas que se adapten mejor al caso concreto y que se consideren más necesarias, con su correspondiente justificación. Además, **estas medidas deberán ser aceptadas por la presunta víctima y en ningún caso podrán suponer un perjuicio o menoscabo de sus condiciones de trabajo.**

Es importante destacar que la adopción de medidas cautelares por parte de la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) no condiciona el resultado del procedimiento ni de la investigación. Las medidas cautelares deben estar vigentes durante todo el procedimiento y se pueden confirmar, modificar o levantar con la resolución definitiva que dicte la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique).

Se adoptarán las medidas cautelares necesarias para el cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas son algunas recomendaciones de medidas cautelares que se pueden adoptar durante el procedimiento si concurren las circunstancias necesarias para ello:

- ▶ **Reubicación temporal de la persona denunciada a otra área o proyecto** para evitar el contacto con la víctima.
- ▶ **Modificación de horarios para que la persona denunciada y la víctima no coincidan en el mismo espacio.**
- ▶ **Conceder un permiso retribuido a la víctima para que pueda ausentarse del trabajo sin perder ingresos mientras se investiga la denuncia.**
- ▶ **Ofrecer servicios de apoyo psicológico y asesoramiento a la víctima** para ayudarla a manejar el estrés y el impacto emocional.

5.7. Medidas disciplinarias

Tal y como se ha mencionado en el apartado 6.5 anterior, la decisión que finalmente tome la empresa en función del resultado del informe de la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique), podrá acarrear consigo las medidas sancionadoras/disciplinarias oportunas. **Estas medidas tienen como objetivo garantizar y restituir un entorno de trabajo seguro y respetuoso; y pueden variar en función de la gravedad de la conducta y de las circunstancias específicas del caso.**

En caso de ser necesario y según los resultados de la investigación, se impondrán sanciones a la persona agresora de acuerdo con el cuadro de infracciones y sanciones establecido en el convenio colectivo aplicable a la empresa o, en su defecto, conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. La tramitación del procedimiento disciplinario debe seguir las indicaciones legales vigentes correspondientes al colectivo laboral al que pertenezcan las partes.

Algunos ejemplos de sanciones que se podrán aplicar a la presunta persona causante de la situación perseguida son los siguientes:

- ▶ **Suspensión de empleo y sueldo.**
- ▶ **El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.**
- ▶ **La limitación temporal para ascender.**
- ▶ **El despido disciplinario.**

Si la sanción finalmente impuesta no implica un traslado forzoso o despido, la empresa tomará las medidas necesarias para asegurar que la presunta persona agresora y la presunta persona víctima no compartan el mismo entorno laboral. La presunta víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto actual o solicitar un traslado, el cual será gestionado de manera excepcional y no podrá resultar en una mejora ni en un detrimento de sus condiciones laborales.

Además, si el vínculo contractual con la persona trabajadora objeto de la sanción no se hubiera extinguido, la empresa también deberá mantener un deber activo de vigilancia respecto de esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en caso de suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo (en caso de un cambio de ubicación).

Todo este procedimiento, que se llevará a cabo dentro de la empresa, funcionará de manera independiente a cualquier acción legal que haya sido presentada o que pueda presentarse en el futuro. **La víctima tendrá plena libertad para denunciar en cualquier momento y ante la jurisdicción que considere adecuada la situación investigada por el Protocolo.**

Este enfoque garantiza que las medidas internas de la empresa no interfieran con los derechos legales de la víctima, permitiéndole buscar justicia a través de los canales legales que prefiera. Además, la empresa se compromete a proporcionar el apoyo necesario durante todo el proceso, asegurando que la víctima se sienta respaldada y respetada en todo momento.

Cuando la aplicación del presente Protocolo se haga por o a personas que no sean de la plantilla de la empresa u organización, pero pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente de la misma, o bien se trate de personal autónomo, o bien se trate de personas que sean asociadas de la organización que realizan tareas asimilables a las profesionales en la misma, deberán tenerse en cuenta las siguientes particularidades:

- ▶ El presente Protocolo y el procedimiento contemplado en el mismo deberá aplicarse con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con las empresas implicadas.
- ▶ Asimismo, las sanciones aplicables en virtud del presente Protocolo deberán adaptarse a la realidad de estas personas que carecen de vínculo laboral y, por tanto, las medidas que se aplicarían en estos casos serían, fundamentalmente, la suspensión o, en su caso, la terminación del contrato de prestación de servicios, o la finalización del vínculo de la persona implicada con la organización, siempre en cumplimiento de su normativa interna.

5.8 Medidas reparatoras

Además de las medidas sancionadoras, **es fundamental implementar las medidas reparatoras que sean necesarias para restablecer el bienestar de la víctima y reparar el daño causado.**

Estas medidas no solo se enfocan en la recuperación emocional y psicológica de la persona afectada, sino también en la implementación de cambios que prevengan la repetición de situaciones similares en el futuro.

La empresa se compromete a adoptar un **enfoque integral y personalizado**, ajustando las medidas a las necesidades específicas de cada caso y garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso.

A continuación, se enumeran una serie de medidas ejemplificativas que las empresas pueden implementar para ayudar a la víctima en su proceso de recuperación de cara a reparar la situación:

- ▶ **Modificación de las condiciones laborales:** ajustar las condiciones de trabajo, con el consentimiento de la víctima, para facilitar su recuperación y bienestar.
- ▶ **Justificación de ausencias y puntualidad:** considerar justificadas y remunerar las ausencias o faltas de puntualidad derivadas del proceso de violencia machista o LGTBIfóbica.
- ▶ **Derechos laborales específicos:** garantizar a las víctimas de violencias machistas y LGTBIfóbicas el derecho a la reducción y reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, adaptación y cambio de puesto de trabajo. También se reconoce el derecho a la suspensión del contrato laboral con reserva del puesto de trabajo, así como a solicitar excedencia o la extinción del contrato laboral (Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual).
- ▶ **Reconocimiento de daños como accidente laboral:** si se constata la situación de violencia, los daños físicos y psicológicos sufridos por la víctima deben considerarse como accidente laboral y recibir el tratamiento correspondiente según la legislación laboral vigente (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).
- ▶ **Asesoramiento y apoyo psicológico:** proporcionar acceso a servicios de asesoramiento y apoyo psicológico para ayudar a la víctima a superar el conflicto y sus consecuencias.
- ▶ **Asesoramiento legal:** ofrecer servicios de asesoramiento legal para que la víctima conozca sus derechos y las opciones legales disponibles.
- ▶ **Reparación simbólica:** realizar actos simbólicos de reparación, como disculpas públicas, reconocimiento de la conducta inapropiada y compromisos públicos para prevenir futuras incidencias.
- ▶ **Justicia restaurativa:** en aquellos casos en los que la víctima lo desee expresamente, cada empresa u organismo podrá considerar la implementación de prácticas de justicia restaurativa. Estas prácticas, que incluyen la mediación y el diálogo entre la persona víctima y la persona acosadora, se llevarán a cabo únicamente con el consentimiento expreso de la víctima y bajo la supervisión de profesionales con capacitación para ello.

5.9 Seguimiento

Una vez finalizado el procedimiento y acordadas las medidas a adoptar, se debe realizar un seguimiento exhaustivo del caso. **En un plazo máximo de 30 días desde la emisión de la resolución, la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) debe evaluar las medidas implementadas.**

El objetivo de este seguimiento es **analizar el impacto de las medidas adoptadas, tanto de las sancionadoras como de las reparadoras, asegurando que se cumplan adecuadamente y que los resultados sean los esperados.** Para llevar a cabo esta evaluación, la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) puede volver a citar a las partes involucradas para realizar entrevistas detalladas. Estas entrevistas permitirán obtener información directa sobre la efectividad de las medidas y cualquier ajuste necesario, así como realizar un análisis de su impacto.

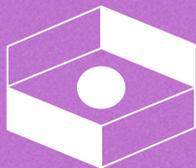
Además, **se debe levantar un acta con las conclusiones** de la evaluación, detallando las medidas adoptadas por la empresa y aquellas que deben fortalecerse. Esta acta también servirá para proponer recomendaciones específicas para mejorar las políticas y procedimientos existentes, garantizando un entorno seguro y de apoyo para todas las personas empleadas.

El seguimiento también debe contemplar la posibilidad de implementar nuevas medidas de apoyo y reparación para la persona que sea víctima, en caso de ser necesario y asegurar que no se produzcan represalias contra ninguna de las personas involucradas en el proceso. La Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) debe trabajar de manera proactiva para identificar y mitigar cualquier riesgo adicional, promoviendo una cultura de respeto y seguridad en el lugar de trabajo.

5.10 Denuncias anónimas

El procedimiento de actuación permite presentar una denuncia de forma anónima para garantizar la seguridad de la persona denunciante y evitar cualquier riesgo psicológico o social por temor a represalias.

En estos casos, se ajustarán las fases del procedimiento para que resulten aplicables las actuaciones que, por su propia naturaleza, no requieran la intervención de personas denunciantes que se hayan identificado previamente.



06

Difusión, seguimiento y evaluación del Protocolo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA
VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO
O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL
SECTOR CULTURAL.



6. Difusión, seguimiento y evaluación del Protocolo

6.1 Difusión

Las empresas y/o instituciones garantizarán la adecuada difusión del Protocolo, una vez lo implementen, entre todas las personas trabajadoras, independientemente de su modalidad contractual o ubicación.

Para ello —y tal y como se refleja también dentro de las **medidas preventivas a implementar**— se adoptarán, como mínimo, las siguientes medidas:

- ▶ Publicación del Protocolo en los canales internos de comunicación corporativa (intranet, tableros informativos, correo electrónico, etc.).
- ▶ Inclusión del Protocolo en los procesos de acogida y formación inicial de nuevas incorporaciones.
- ▶ Realización de acciones formativas y de sensibilización periódicas sobre el contenido del Protocolo, los derechos y deberes de las personas trabajadoras, y los mecanismos de actuación frente al acoso.
- ▶ Accesibilidad del documento en todo momento, garantizando su disponibilidad en formato digital y físico, si así se requiere.

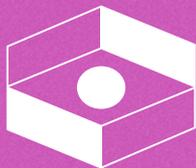
6.2 Seguimiento y evaluación

Las empresas y/o instituciones establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación periódica de los protocolos que implementen con el objetivo de garantizar su eficacia, adecuación normativa y mejora continua.

Para ello:

- ▶ **Se designará un órgano o persona responsable del seguimiento del Protocolo**, que podrá coincidir con la Comisión instructora o con el área de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales o Igualdad.

- ▶ **Se elaborarán informes periódicos sobre la aplicación del Protocolo implementado,** respetando en todo momento la confidencialidad de los casos tratados.
- ▶ **Se revisará el Protocolo al menos una vez al año, o con mayor frecuencia** si se detectan deficiencias, cambios normativos o situaciones que lo requieran.
- ▶ **Se recogerán propuestas de mejora por parte de las personas trabajadoras, representantes legales y órganos de participación,** que serán valoradas en el proceso de revisión.



07

Protección
de datos de
carácter
personal



7. Protección de datos de carácter personal

Durante el procedimiento de actuación que lleve a cabo cada empresa, ésta deberá cumplir plenamente las obligaciones contenidas en el **Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016** relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la **Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos o RGPD)** así como en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**.

En particular, y a título meramente enunciativo y no limitativo, la empresa deberá respetar los principios del artículo 5 del RGPD y en relación con el principio de minimización, **se aplicarán las medidas técnicas y organizativas para garantizar que sean objeto de tratamiento los datos que únicamente sean precisos, reduciendo la extensión del tratamiento, de datos personales de las personas trabajadoras que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso y/o discriminación**. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto en términos de género de los tratamientos que lleve a cabo.

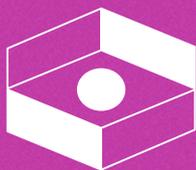
Asimismo, e igualmente a título meramente enunciativo y no limitativo, **deberán respetarse en todo caso los siguientes principios rectores**:

- ▶ Durante la investigación de los hechos, solo se puede **solicitar a la persona presuntamente acosada información pertinente a los mismos para esclarecerlos**.
- ▶ **Los datos obtenidos durante el proceso de investigación no pueden usarse con ninguna otra finalidad que no sea el propio del procedimiento, con la única excepción de las obligaciones legales que puedan derivarse**, como podría ser la denuncia de los hechos si se tratara de un delito público.
- ▶ **Se debe garantizar el derecho a la protección de datos de todas las personas implicadas**.
- ▶ **Para preservar la identidad de la presunta víctima y de la persona agresora, se les podrá asignar un código identificativo a cada cual**, que figurará en la documentación del proceso.
- ▶ Concluido el procedimiento sancionador, **los datos deben ser bloqueados conforme a lo establecido en el artículo 32 LOPD-gdd**.

- ▶ **La identidad de la presunta víctima de acoso no debe aparecer en ningún otro documento externo al propio proceso.**
- ▶ Como garantía del principio de confidencialidad, **el acoso no debería figurar como razón para la adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo.**
- ▶ **La empresa informará a la persona presuntamente acosada/discriminada y a la denunciada, del tratamiento de datos y sobre sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión.**
- ▶ Determinar y **establecer las medidas de seguridad técnicas y organizativas apropiadas para garantizar el nivel de seguridad adecuado al riesgo** en función del estado de la técnica, los costes de aplicación y la naturaleza, el alcance, el contexto y los fines del tratamiento, así como los riesgos de probabilidad y gravedad variables para los derechos y libertades de las personas, realizando para ello una evaluación formal de los riesgos inherentes al tratamiento de los datos por parte de la entidad responsable.
- ▶ **La aplicación de una política de protección de datos que garantice la Privacidad desde el Diseño:** la Privacidad desde el Diseño implica anticiparse a los eventos que afecten a la privacidad antes de que sucedan.
- ▶ **La aplicación del presente Protocolo ha de realizarse de forma que se identifiquen, a priori, los posibles riesgos a los derechos y libertades de las personas interesadas** y minimizarlos para que no lleguen a concretarse en daños. La Privacidad desde el Diseño se caracteriza por la adopción de medidas proactivas que se anticipan a las amenazas, identificando las debilidades de los sistemas para neutralizar o minimizar los riesgos en lugar de aplicar medidas correctivas para resolver los incidentes de seguridad una vez sucedidos. Es decir, hay que huir de la “política de subsanar” adelantarse a la materialización del evento de riesgo.
- ▶ **La revisión previa por la persona Delegada de Protección de Datos o la persona responsable de privacidad:** antes del inicio, la persona Delegada de Protección de Datos (o la persona responsable de privacidad) deberá revisar, entre otros, el diseño del sistema, emitir un informe de conformidad y validar canales, formularios, flujos de investigación, contratos con encargados, cláusulas informativas, bases jurídicas y matriz de riesgos. No se podrá poner en marcha el sistema sin esta validación documental.
- ▶ **La realización de una Evaluación de Impacto (EIPD) cuando exista alto riesgo:** con carácter general, existe la obligación de llevar a cabo la realización de una EIPD siempre que el tratamiento implique un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.
- ▶ **La gestión de control de accesos y trazabilidad:** aplicar el principio de “necesidad de conocer”: accesos restringidos a la Persona instructora o Comisión designada. Establecer controles de identidad, registro de accesos/acciones, prohibición de usos secundarios y en su caso, compromisos específicos de confidencialidad.
- ▶ **La implantación de una política de conservación de datos:** la conservación de los datos debe limitarse en el tiempo al logro de los fines que persigue el tratamiento. Una vez que esas finalidades se han alcanzado, y según cada supuesto, los datos deben ser borrados, bloqueados o, en su defecto, anonimizados, es decir, desprovistos de todo elemento que permita identificar a las personas interesadas.

- ▶ **La gestión de derechos y brechas de seguridad:** implementar un procedimiento específico para derechos de acceso, rectificación, limitación y oposición, equilibrando la confidencialidad de la investigación y los derechos de las personas afectadas. Integrar el canal en el plan de respuesta a incidentes con notificación a la autoridad/personas afectadas en función del riesgo.
- ▶ **La formación específica en protección de datos:** acreditar formación de la Persona instructora o de la Comisión en materia de protección de datos.

Asimismo, se informa que la **Agencia Española de Protección de Datos**, ha publicado en su **página web corporativa (www.aepd.es)** diferentes guías orientadoras del cumplimiento de las obligaciones en materia de protección de datos.



08

Anexos

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA
VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO
O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL
SECTOR CULTURAL.



8. Anexos

8.1 Medidas preventivas específicas del sector audiovisual

El sector audiovisual, con su diversidad de roles y etapas de producción, presenta desafíos únicos en la prevención de la violencia machista y el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. Desde la preproducción hasta la postproducción y promoción, cada fase del proceso de creación audiovisual implica interacciones intensas y prolongadas entre profesionales de diferentes disciplinas, lo que puede dar lugar a situaciones de vulnerabilidad.

Para abordar estas particularidades, es fundamental que las empresas audiovisuales que adapten este Protocolo en su organización implementen medidas preventivas específicas que aseguren un entorno seguro y respetuoso en todas las etapas del proceso de producción.

Estas medidas no solo deben ser claras y efectivas, sino también adaptables a las diversas situaciones que pueden surgir en el ámbito audiovisual.

Estas medidas son aplicables en las tres etapas clave del proceso de producción audiovisual: **antes del rodaje, durante el rodaje y después del rodaje.**

Cada una de estas etapas requiere un enfoque particular para prevenir y gestionar posibles incidentes de violencia y acoso, garantizando así la protección y el bienestar de todas las personas profesionales involucradas.

8.1.1 Antes del rodaje

Durante esta fase, es crucial establecer las bases para un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Estas medidas abarcan desde la creación del guion hasta la formación del personal, asegurando que todos los aspectos de la preproducción se realicen con el máximo respeto y profesionalidad.

8.1.1.1 Reclutamiento y selección de personal

- ▶ **Entrevistas inclusivas:** incluir preguntas en las entrevistas que evalúen la sensibilización y el compromiso de las personas candidatas con la igualdad de género y la diversidad. Asegurar que las personas candidatas comprendan y apoyen las políticas de prevención de la violencia y el acoso.
- ▶ **Empresas subcontratadas:** asegurar que las empresas subcontratadas también cumplan con las políticas de prevención de la violencia y el acoso. Incluir cláusulas específicas en los contratos que obliguen a las subcontratas a adherirse a estos estándares y proporcionar formación adecuada a su personal.
- ▶ **Verificación de antecedentes:** considerar cuidadosamente la implementación de verificaciones de antecedentes, en caso de ser necesario y **limitándolo únicamente a los supuestos establecidos en la Ley (como trabajo habitual con menores, por ejemplo)** balanceando la necesidad de seguridad con la privacidad de las personas candidatas. Estando en estos supuestos y si se decide realizar verificaciones, deberá hacerse en todo caso de manera transparente, respetuosa y otorgando las garantías necesarias.

8.1.1.2 Guion

Durante la elaboración de guiones, se procurará evitar la perpetuación de estereotipos de género y la falta de representación y diversidad.

Es fundamental promover una narrativa audiovisual que no contribuya a la normalización de la violencia machista y que refleje una diversidad de perspectivas y experiencias. Aunque se respetará la libertad creativa, se harán mayores esfuerzos en fomentar una representación equitativa y justa de todos los géneros, asegurando que las historias no perpetúen una cultura dominada por la mirada masculina.

8.1.1.3 Castings

El proceso de *casting* es una etapa crucial en la preproducción que puede resultar crítica debido a los riesgos inherentes de vulnerabilidad y exposición que enfrentan las personas participantes. Es esencial crear un entorno seguro y profesional para prevenir cualquier forma de violencia o acoso. Para ello:

- ▶ **Se deben generar entornos profesionales y seguros** evitando el uso de habitaciones o viviendas particulares. Asegurar que los espacios de *casting* sean accesibles y respetuosos para todas las personas participantes.
- ▶ **Se debe facilitar información clara a las personas participantes sobre lo que se requerirá durante el *casting*,** incluyendo cualquier escena que implique violencia o contacto físico. Para ello es recomendable proveer el detalle sobre las expectativas y los límites de las escenas.
- ▶ **Se debe evitar escenas íntimas o de desnudez durante los *castings*.** Si es absolutamente necesario, crear un entorno seguro basado en el consentimiento. Deberán evitarse desnudos completos, o cualquier tipo de desnudo o acercamiento no consentido expresamente por las personas participantes, asegurando en todo

caso la presencia de una figura de coordinación de escenas íntimas para supervisar y apoyar a intérpretes.

▶ **En caso de que participen menores en un *casting* se deberá asegurar que estén siempre en compañía de una persona que sea su tutora legal**, debiéndose, además, proteger la privacidad y el bienestar de las personas menores en todo momento.

▶ **En el caso de que** sea necesario llevar a cabo grabaciones del *casting*, se deberá **garantizar que estas imágenes y grabaciones serán tratadas de forma confidencial**, utilizándose únicamente para los fines del proceso de selección.

8.1.1.4 Ensayos

▶ Durante los ensayos, al igual que en los *castings*, **es necesario llevarlos a cabo en entornos profesionales y seguros**, asegurando que todas las personas participantes se sientan cómodas y respetadas.

▶ **Ensayos de escenas íntimas:** ensayar las escenas de intimidad en un entorno seguro, con la presencia en todo momento de una figura de coordinación de escenas íntimas. Es recomendable realizar lecturas previas del guion, o concretar de forma previa y expresa con las personas intérpretes el contenido de las mismas, para asegurar que todas las personas intérpretes comprendan y consientan las acciones requeridas, sin que se les puedan exigir actuaciones que vayan más allá de lo acordado.

8.1.1.5 Formación

▶ **Es recomendable organizar talleres y charlas de sensibilización sobre igualdad de género, diversidad y prevención de la violencia y el acoso para todas las personas** que vayan a estar presentes en las siguientes fases de la producción. Para ello, las empresas deberán contar con personas **profesionales expertas en la materia para proporcionar una formación completa y efectiva**.

▶ **Proveer de información y/o materiales de carácter adicional que refuercen los conceptos y prácticas expuestas en los talleres y charlas.** Las empresas deberán asegurar que estos materiales estén disponibles para todo el personal en cualquier momento.

8.1.2 Durante el rodaje

La fase de rodaje es una etapa crucial en la producción audiovisual, donde la teoría se convierte en práctica y las interacciones entre el equipo técnico y el elenco artístico son constantes y variadas, ya que lo más habitual es que compartan espacio todas las personas involucradas.

Durante esta fase, es esencial mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas involucradas. Estas medidas garantizarán que el rodaje se desarrolle en un ambiente profesional, donde se respeten los límites personales y se promueva la igualdad y la diversidad.

Para ello:

- ▶ **Se deben evitar situaciones de abusos de poder y el uso de lenguaje discriminatorio**, promoviendo un ambiente de respeto mutuo, evitando abusos de poder y el uso de lenguaje machista o discriminatorio.
- ▶ **Deber de informar:** Dado que en esta fase muchas personas pueden llegar a compartir un mismo espacio, es imprescindible que todo el personal que participe en la producción sea cual fuera su rol y/o tipo de contratación, esté informado **sobre la existencia del Protocolo implementado por la empresa, así como sobre las pautas de conducta esperadas**. Además, es conveniente:
 - a) **Que, a través de reuniones periódicas, se asegure que todas las personas integrantes del equipo comprendan y se comprometan a seguir estas pautas.**
 - b) **Informar de forma clara y accesible, ya sea por medio de carteles, o en las convocatorias de rodaje que se hagan llegar a los diferentes equipos, sobre la existencia del Protocolo y los servicios de atención que la empresa facilita.**
- ▶ Se deben **seleccionar, y poner a disposición del equipo, espacios idóneos para llevar a cabo las labores de vestuario y maquillaje**. Los sets de rodaje o cualesquiera otros lugares donde se lleven a cabo pruebas de vestuario, por ejemplo, deberán contar con espacios adecuados y privados para cambios de vestuario y maquillaje.
- ▶ En el caso de que haya **menores de edad durante la fase de rodaje, habrá que asegurar la presencia de una persona que sea su tutora legal**, que se acredite documentalmente de forma inequívoca, en el set en todo momento, así como el cumplimiento de la normativa que resulta de aplicación a este tipo de personas trabajadoras.
- ▶ Durante los **traslados** que tengan lugar en cualesquiera momentos de la producción, incluyendo situaciones en que sea necesario que alguna persona del equipo tenga que pernoctar fuera de su domicilio, es necesario **crear espacios seguros donde el equipo se sienta cómodo**, haciendo partícipe en todo caso a las empresas proveedoras que participen llevando a cabo estas labores de la responsabilidad dimanante del cumplimiento del Protocolo de prevención adoptado por la empresa.
- ▶ En lo que respecta a la **preparación, planificación y rodaje de escenas íntimas o escenas de desnudos**, ha de prevalecer en todo caso la implementación de **medidas que garanticen el respeto y la protección de intérpretes que participen en la misma**.

Es fundamental incorporar en los **contratos de intérpretes cláusulas relativas al rodaje de este tipo de escenas**, así como contar con un **departamento de coordinación de intimidad** que supervise y sirva de apoyo durante la preparación y desarrollo de estas escenas. Por la propia naturaleza del trabajo, los guiones pueden sufrir modificaciones durante la preparación del rodaje. En caso de surgir modificaciones sobre lo inicialmente acordado, y cuando estos impliquen escenas de sexo y/o de violencia física directa, los cambios deberán ser consensuados entre las partes de forma escrita.

Debe garantizarse que todas las personas intérpretes comprenden y consienten las determinadas acciones que resulten requeridas.

Durante el rodaje de este tipo de escenas, se debe reducir el número de personas que estén presentes en el set al mínimo indispensable, **prohibiendo, en todo caso, el uso de dispositivos móviles y/o cualesquiera otros dispositivos** que permitan la grabación de vídeo y/o toma de fotografías. Esto aplicará también a los monitores de vídeo que deberán permanecer apagados durante la preparación, desarrollo y grabación de estas escenas, con la única salvedad del monitor que resulte accesible únicamente a la persona en el rol de dirección de la obra audiovisual.

- ▶ También es recomendable **pactar algún gesto o señal para detener** la escena si algún actor o actriz lo necesita. En el caso de escenas íntimas que involucren a menores, la empresa ha de contar con medidas de protección reforzadas, debiendo en todo caso la empresa cumplir, además, con los requerimientos legales establecidos.
- ▶ Se deben llevar a cabo **labores de supervisión y monitorización que aseguren la adecuada implementación y cumplimiento del Protocolo**, resultando esencial supervisar de forma continuada el ambiente de trabajo, así como la realización de evaluaciones periódicas sobre el mismo. Podría resultar recomendable habilitar un canal de sugerencias que permita que el equipo pueda proponer mejoras en los sistemas establecidos.
- ▶ **En todas las fases de producción las personas responsables de cada uno de los equipos han de tener un papel activo en la adopción de medidas pertinentes para garantizar respuestas inmediatas ante cualquier comportamiento contrario a las políticas y/o protocolos que implemente la empresa.**
- ▶ Estas personas responsables tienen que estar **comprometidas con la detección de situaciones y/o comportamientos** que puedan ser susceptibles de considerarse acoso y/o discriminación en cualesquiera de sus formas, debiendo informar siguiendo los cauces correspondientes de forma que permita a la empresa reaccionar y tomar las medidas oportunas.
- ▶ Además, es crucial **proveer líneas de apoyo confidenciales para que el equipo pueda recurrir a estos espacios seguros en caso de necesitarlo.**

8.1.3 Después del rodaje

La fase posterior al rodaje es igualmente importante para mantener un entorno seguro y respetuoso en la producción audiovisual. Durante esta etapa, se deben implementar medidas específicas para asegurar que las relaciones entre el **equipo técnico y la dirección/producción mantengan los estándares de respeto requeridos** por la empresa. Además, es fundamental gestionar adecuadamente el material sensible y garantizar la seguridad en eventos promocionales y de ocio.

8.1.3.1 Montaje y postproducción

Durante la fase de montaje y postproducción, es igualmente esencial mantener un ambiente de respeto entre todas las personas del equipo. Las relaciones entre el personal técnico y dirección/producción deben basarse en el respeto mutuo y el uso de un lenguaje adecuado.

Es importante **limitar el acceso al material relacionado con escenas íntimas, recomendando incluso la presencia del departamento de coordinación de in-**

timidad durante el montaje y la postproducción de estas escenas. Esto asegura que solo el personal autorizado tenga acceso a este material, protegiendo la privacidad y el bienestar del talento que haya participado en la producción. Además, deben establecerse **protocolos de seguridad para el manejo de material sensible y la destrucción del material no utilizado**, garantizando, de esta forma, que no se haga un uso indebido del mismo.

8.1.3.2 Ocio y eventos

En eventos como galas, festivales y fiestas, es esencial proporcionar formación específica para personas profesionales en el rol de organización y empleadas del evento sobre cómo manejar situaciones de violencia y acoso.

Incluir espacios o Puntos Violetas señalizados de forma clara e inequívoca en este tipo de eventos es una medida efectiva para ofrecer un lugar donde las personas que puedan sentirse agredidas de algún modo puedan denunciar o recibir asesoramiento en caso de incidente. En este sentido, es recomendable que la **organización del evento haga llegar a las personas asistentes con carácter previo al mismo cualesquiera información o protocolos específicos creados a tal efecto.**

Además, debe haber **personal encargado de detectar situaciones de riesgo** que cuenten con protocolos concretos que les permitan actuar de forma ágil y efectiva, **ofreciendo a las posibles víctimas espacios seguros.**

8.1.3.3 Distribución y promoción

Es esencial **establecer y comunicar claramente protocolos de conducta específicos en relación con los eventos promocionales, incluyendo premieres, ruedas de prensa y entrevistas.** Es fundamental que los equipos que trabajen en este tipo de eventos cuenten con una **formación clara y accesible** con el fin de que estos puedan manejar situaciones de violencia y ofrecer apoyo a las víctimas durante los eventos.

En cuanto a **las interacciones con la prensa, es útil establecer un protocolo de preguntas y guías de entrevista para asegurar que las preguntas sean respetuosas y no invasivas.** Esto ayuda a proteger a las personas intérpretes y al equipo de situaciones incómodas o potencialmente dañinas.

8.2 Medidas preventivas específicas escuelas de cine, de interpretación y otros centros relacionados con el sector audiovisual

8.2.1 Centros educativos

Los centros educativos especializados en el sector audiovisual, así como las escuelas de cine y de interpretación, juegan un papel clave en el desarrollo de este sector. **Es fundamental reconocer la autonomía de cada centro educativo y escuela en la implementación de medidas preventivas contra la violencia machista y el acoso.** Cada institución tiene sus

propias normativas y políticas internas, por lo que cualquier medida debe ser adaptada y consensuada con las autoridades del centro para asegurar su viabilidad y efectividad.

Se recomienda designar responsables de igualdad, proporcionar formación continua sobre igualdad de género y diversidad, así como establecer protocolos claros para la denuncia y gestión de situaciones de acoso o violencia, siempre respetando la confidencialidad y protección de las víctimas. Además, es importante fomentar un entorno seguro y transparente, así como promover una **programación educativa que incluya la igualdad de género y la diversidad** en todos los niveles.

Se recomienda aplicar criterios objetivos y transparentes en la selección de artistas para residencias, becas o cesión de espacios de trabajo, evitando sesgos de género u otros factores discriminatorios.

8.2.2 Asociaciones, organizaciones y entidades de carácter similar relacionadas con el sector audiovisual

Las asociaciones, entidades y organizaciones relacionadas con el sector audiovisual **deberán desarrollar e implementar, además del Protocolo general aplicable al ámbito laboral, protocolos propios de prevención y actuación frente al acoso que sean de aplicación a sus personas integrantes y asociadas.**

Dichos protocolos deberán, en todo caso, **respetar y trasladar los principios, valores y mecanismos recogidos en este Protocolo, adaptando en cada caso el Protocolo general al contexto particular de cada entidad y a las particularidades que lo caractericen.** El protocolo de actuación que cada entidad desarrolle deberá estar alineado, además, con su normativa interna, así como con la legislación vigente que le sea de aplicación y deberá garantizar de forma efectiva los derechos de las personas implicadas, **estableciendo procedimientos seguros, accesibles y respetuosos que aseguren una intervención adecuada y garantista en cualquier situación de acoso.**

Estas entidades se **comprometen a difundir ampliamente el Protocolo entre todas las personas integrantes de la entidad,** asegurando que todas estén informadas sobre su contenido y la importancia de su cumplimiento.

Además de lo anteriormente expuesto, y con el fin de promover entornos seguros y respetuosos para todas las personas, se hace constar que **la formación y sensibilización sobre el acoso y sus consecuencias en este tipo de entidades también será una parte esencial de estos protocolos, debiendo establecerse un sistema de seguimiento y evaluación periódica para asegurar que** el Protocolo se esté aplicando correctamente y que se estén logrando los objetivos de prevención y actuación frente al acoso, aplicando aquellos ajustes que resulten necesarios para mejorar su eficacia.

8.3 Medidas preventivas específicas del sector de las artes escénicas

El sector de las artes escénicas, que incluye **teatro, danza, ópera y otras formas de actuación en vivo,** presenta desafíos únicos en la prevención de la violencia machista y el

acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. Desde la creación de la obra hasta las representaciones en vivo, giras y eventos promocionales, cada etapa del proceso requiere medidas específicas para asegurar un entorno seguro y respetuoso para todas las personas involucradas.

Este Protocolo se estructura en varias fases clave del proceso de producción escénica: antes de la producción, durante la producción y después de las representaciones.

Cada una de estas fases requiere un enfoque particular para prevenir y gestionar posibles incidentes de violencia y acoso, garantizando así la protección y el bienestar de cada persona profesional involucrada.

8.3.1 Antes de la producción

La fase previa a la producción en las artes escénicas es fundamental para establecer un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Durante esta etapa, se sientan las bases para todo el proceso creativo y transcurre desde la creación de la obra o libreto, hasta la selección del elenco y la planificación de los ensayos y resto de actos preparatorios.

Las medidas preventivas en esta fase aseguran que todas las personas involucradas comprendan y se comprometan con las políticas de igualdad y respeto, creando un ambiente profesional y seguro desde el principio.

8.3.1.1 Reclutamiento y selección de personal

▶ **Han de llevarse a cabo entrevistas y/o pruebas inclusivas en las que pueda determinarse**, más allá de las capacidades técnicas y/o artísticas del talento, la **sensibilización y el compromiso de las personas candidatas** a la hora de formar parte de una producción basada en la igualdad, el respeto, en cualesquiera de sus tipologías, así como la diversidad. La empresa ha de utilizar, asimismo, **un lenguaje respetuoso e inclusivo a la hora de desarrollar estas pruebas**, asegurando, además, que las personas candidatas comprenden y apoyan las políticas de prevención de la violencia y el acoso implementadas por la empresa.

▶ En relación con las **empresas subcontratadas y resto de profesionales que colaboren**, la empresa ha de asegurar que también **cumplen con las políticas de prevención de la violencia y el acoso implementadas** a esta producción, comprometiéndose a incluir **cláusulas específicas en los contratos** de cada agente que obliguen a las subcontratas a adherirse a estos estándares, debiendo estas terceras empresas **proporcionar formación adecuada a su personal**, así como implementar **canales para solventar cualesquiera contingencias derivadas** de posibles comportamientos de su personal que resulten contrarios a estas medidas.

▶ **Verificación de antecedentes:** Considerar cuidadosamente la implementación de verificaciones de antecedentes, en caso de ser necesario **y limitándolo únicamente a los supuestos establecidos en la Ley (como trabajo habitual con menores, por ejemplo)** balanceando la necesidad de seguridad con la privacidad de las personas candidatas. Estando en estos supuestos, y si se decide realizar verificaciones, deberá hacerse en todo caso de manera transparente, respetuosa, otorgando las garantías necesarias y garantizando el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos.

8.3.1.2 Casting

El proceso de **casting** y pruebas de selección preliminares es una etapa que puede resultar potencialmente crítica debido a los riesgos inherentes de vulnerabilidad y exposición que enfrentan las personas aspirantes.

Para ello:

- ▶ Se ha de generar un **entorno profesional y seguro** debiendo asegurar que los espacios de *casting* sean accesibles y respetuosos para todas las personas participantes.
- ▶ Se debe facilitar **información clara a todas las personas participantes de forma que tengan acceso de forma inequívoca a lo que se requerirá durante el casting o las pruebas de selección**. En el caso de que durante estas pruebas preliminares se prevea la representación de escenas que impliquen violencia o cualquier tipo de contacto físico, la empresa deberá haber informado previamente al talento sobre las expectativas y los límites de las escenas que serán objeto de representación.

En lo que respecta a escenas de carácter íntimo, **se deberá evitar escenas íntimas, de desnudez o con besos durante los castings o de pruebas de selección**. Si es absolutamente necesario, está justificado y es expresamente aprobado por el talento, se generarán entornos seguros basados en el consentimiento, reduciendo al máximo el personal presente en la sala de pruebas.

- ▶ En el caso de que esté previsto que participen **personas menores de edad en las pruebas de selección, la empresa deberá asegurar que dichas personas menores estén siempre acompañadas por sus personas representantes o tutoras legales**, debiendo proteger la privacidad y el bienestar de las personas menores en todo momento.
- ▶ **Deberá evitarse en todo caso que las pruebas de selección sean grabadas y/o fotografiadas**. En caso de que el talento autorice expresamente la grabación, el uso de esas imágenes habrá de estar en todo caso limitado a usos de carácter confidencial y relacionados únicamente con el proceso de selección, debiendo ser destruidos una vez finalice el proceso de producción de la obra.

8.3.1.3 Ensayos

- ▶ **Durante los ensayos**, al igual que en los *castings*, **es necesario llevarlos a cabo en entornos respetuosos, asegurando que todas las personas participantes se sientan cómodas**. Asimismo, es fundamental que el lenguaje empleado a la hora de dar indicaciones y directrices sea en todo caso respetuoso con las personas intérpretes.
- ▶ **En el caso de que esté previsto el desarrollo de escenas de carácter íntimo** en alguna representación de carácter artístico, los ensayos y representaciones de éstas deberán **desarrollarse en ambientes seguros**. Es fundamental llevar a cabo trabajos conjuntos con carácter previo, entre los que se pueden incluir, a título de ejemplo, **lecturas previas del guion o planteamientos creativos de la obra, con el fin de asegurar que todo el personal artístico comprende y consiente las acciones requeridas**, sin que se les puedan exigir actuaciones que vayan más allá de lo acordado.

8.3.1.4 Formación

► **Las empresas del sector llevarán a cabo formaciones, talleres y/o charlas de sensibilización en relación con la igualdad de género, diversidad y prevención de la violencia y el acoso para todas las personas** que vayan a estar presentes en las diferentes fases de la producción. Incluir a personal experto en la materia para proporcionar una formación completa y efectiva es fundamental.

8.3.2. Durante la producción, representaciones y giras

La fase de producción y las representaciones de la obra son una etapa crucial en la producción escénica, donde la teoría se convierte en práctica y las interacciones entre el equipo técnico y el elenco son constantes y variadas, ya que es habitual que compartan espacio todas las personas involucradas.

Durante esta fase, es esencial promover medidas que generen entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas involucradas. Estas medidas garantizarán que la producción y las representaciones se desarrollen en un ambiente profesional, donde se respeten los límites personales y se promueva la igualdad y la diversidad.

8.3.2.1 Durante la producción

► **Es muy importante promover un ambiente de respeto mutuo**, evitando situaciones de abusos de poder. Además, el **lenguaje empleado habrá de ser en todo caso inclusivo**, no debiéndose tolerar en modo alguno el uso de lenguaje machista o discriminatorio.

► Durante esta fase en la que tantas personas del equipo pueden llegar a compartir espacio, es imprescindible que la **empresa informe de manera clara y accesible sobre la existencia de los protocolos que implemente**, así como de las pautas de conducta esperadas.

En este sentido, resulta igualmente recomendable la colocación de carteles en el teatro o espacio de ensayo, o bien se incluya en las convocatorias que se realicen a las personas del equipo, información sobre la existencia del Protocolo y los servicios de atención disponibles.

► **La empresa deberá proveer a las personas del equipo de espacios que sean adecuados y privados** para llevar a cabo las pruebas y/o cambios de vestuario, así como las labores de maquillaje y caracterización.

► En el caso de que participen **menores de edad en las representaciones**, la **empresa habrá de asegurar la presencia de la persona que ejerza el rol de tutor/a en los lugares de trabajo en todo momento**. Asimismo, la empresa ha de cumplir de forma minuciosa con todas aquellas directrices y/o trámites requeridos por la normativa que resulta de aplicación a este tipo de supuestos.

► Al igual que en el caso de las pruebas de selección, es fundamental incorporar equipo especializado para supervisar y apoyar el planteamiento inicial, los ensayos y el desarrollo de este tipo de escenas. **En el caso de que en los guiones se contemplen**

escenas que puedan ser consideradas “íntimas” (con carácter enunciativo, que no limitativo, desnudos, acercamientos, escenas en las que se simula tener sexo o algún tipo de acercamiento físico) las precitadas escenas **deberán acordarse antes de la contratación de cada persona intérprete, debiendo garantizar la empresa que todo el personal artístico comprende y consiente expresamente las acciones requeridas.**

▶ Para asegurar el cumplimiento del Protocolo, es esencial **designar personal responsable que supervise el ambiente de trabajo y que realice evaluaciones periódicas** sobre el mismo, pudiendo recoger, en caso de considerarlo oportuno, el *feedback* del equipo.

8.3.2.2 Durante las giras

Las representaciones en vivo que tienen lugar de forma deslocalizada son momentos críticos en las artes escénicas, donde la **interacción con el público añade una capa adicional de complejidad.** Es esencial mantener un entorno seguro y respetuoso tanto para el personal artístico como para el público.

A continuación, se detallan algunas de las medidas específicas para esta fase:

▶ **Perfiles de supervisión de cumplimiento:** designar perfiles de supervisión de cumplimiento para monitorear el ambiente durante las representaciones y asegurar el cumplimiento de las políticas de prevención.

▶ **Evaluaciones periódicas:** realizar evaluaciones periódicas del ambiente de trabajo para identificar y abordar cualquier problema de manera proactiva.

▶ **Escenas íntimas:** supervisar que las escenas íntimas durante la representación sigan lo acordado y lo ensayado. Mantener la señal de detención para detectar cualquier situación que tenga lugar durante la representación.

▶ **Público:** durante las representaciones, entra en juego el factor del público, por lo que también habrá que implementar las siguientes medidas:

◆ **Protocolo de comportamiento del público:** establecer y comunicar claramente un protocolo de comportamiento para el público, indicando que no se tolerarán comportamientos abusivos, discriminatorios o irrespetuosos.

◆ **Anuncios previos:** realizar anuncios previos a la representación para recordar al público las normas de conducta y el respeto hacia el equipo artístico y resto de personas espectadoras.

◆ **Personal de seguridad:** contar con personal de seguridad con capacitación para intervenir en caso de comportamientos inapropiados por parte del público.

◆ **Puntos de apoyo:** asegurar la presencia de puntos de apoyo visibles y accesibles para el público.

8.3.2.2.1 Viajes y giras

Cuando las representaciones implican viajes y giras, **es fundamental tomar medidas adicionales para asegurar la seguridad y el bienestar de todo el equipo.**

Estas medidas incluyen, con carácter enunciativo, que no limitativo:

- ▶ **Planificación de viajes:** asegurar que todos los desplazamientos se planifiquen con antelación, teniendo en cuenta la seguridad y el bienestar de todo el equipo. Proveer información clara sobre los itinerarios, alojamientos y medios de transporte.
- ▶ **Alojamiento seguro:** seleccionar alojamientos que cumplan con los estándares de seguridad y privacidad necesarios. Asegurar que los alojamientos dispongan de espacios adecuados y privados para el descanso y la preparación del elenco artístico.
- ▶ **Transporte seguro:** proveer medios de transporte seguros y adecuados para todas las personas del equipo. Asegurar que los vehículos utilizados para los desplazamientos sean seguros y estén en buen estado.
- ▶ **Protocolos de seguridad:** establecer protocolos de seguridad específicos para los viajes y las giras, incluyendo medidas para la protección de menores y la gestión de situaciones de emergencia. Proveer información de contacto de emergencia y asegurar que todas las personas del equipo sepan cómo actuar en caso de incidentes.
- ▶ **Apoyo continuo:** mantener las líneas de apoyo confidenciales disponibles durante los viajes y las giras. Asegurar que las personas supervisoras de cumplimiento estén presentes durante los desplazamientos y las representaciones en diferentes localidades.
- ▶ **Cuidado del equipo:** proveer apoyo psicológico continuo para intérpretes y el resto del equipo que puedan necesitarlo durante los viajes y las giras. Asegurar que se mantenga un ambiente de trabajo respetuoso y profesional en todas las localidades.

8.3.2.2.2 Otros

- ▶ **Desmontaje:** durante el desmontaje, se mantendrán las mismas medidas que antes y durante la producción. Es crucial asegurar que el ambiente de trabajo siga siendo seguro y respetuoso hasta el final del proceso. Las personas supervisoras de cumplimiento deben estar presentes para monitorizar el ambiente y asegurar que se sigan las políticas de prevención.
- ▶ **Ocio y eventos:** en eventos como galas, festivales y fiestas, es esencial proporcionar formación específica para la organización y las personas trabajadoras del evento sobre cómo manejar situaciones de violencia y acoso. Habrán de incluirse en todo caso espacios seguros o Puntos Violetas donde las personas puedan denunciar o recibir asesoramiento en caso de que tenga lugar algún incidente.

Además, **debe haber personal encargado de detectar situaciones de violencia y actuar en consecuencia.** Colocar **carteles disuasorios que informen sobre la existencia del Protocolo y los servicios de atención** disponibles puede ayudar a prevenir incidentes.

► **Promoción:** para la promoción de la obra, es esencial establecer y comunicar claramente los protocolos de conducta para todos los eventos promocionales, incluyendo *premieres*, ruedas de prensa y entrevistas. Proporcionar **formación específica para el equipo sobre cómo manejar situaciones de violencia y ofrecer apoyo a las víctimas durante los eventos es fundamental.**

8.4 Medidas preventivas específicas escuelas de interpretación, de danza y otros centros relacionados con las artes escénicas

8.4.1 Centros educativos especializados en las artes escénicas, interpretación y danza

Los centros educativos especializados en las artes escénicas, así como las escuelas de interpretación y de danza, juegan un papel clave en el desarrollo de este sector. **Es fundamental reconocer la autonomía de cada centro educativo y escuela en la implementación de medidas preventivas contra la violencia machista y el acoso.** Cada institución tiene sus propias normativas y políticas internas, por lo que cualquier medida debe ser adaptada y consensuada con las autoridades del centro para asegurar su viabilidad y efectividad.

Se recomienda designar responsables de igualdad, proporcionar formación continua sobre igualdad de género y diversidad, así como establecer protocolos claros para la denuncia y gestión de situaciones de acoso o violencia, siempre respetando la confidencialidad y protección de las víctimas. Además, es importante fomentar un **entorno seguro y transparente,** así como promover una programación educativa que incluya la igualdad de género y la diversidad en todos los niveles.

Se recomienda aplicar criterios objetivos y transparentes en la selección de artistas para residencias, becas o cesión de espacios de trabajo, evitando sesgos de género u otros factores discriminatorios.

8.4.2 Asociaciones, organizaciones y entidades de carácter similar relacionadas con las artes escénicas

Las asociaciones, entidades y organizaciones relacionadas con las artes escénicas **deberán desarrollar e implementar, además del Protocolo general aplicable al ámbito laboral, protocolos propios de prevención y actuación frente al acoso** que sean de aplicación a sus integrantes y personas asociadas.

Dichos protocolos deberán, en todo caso, **respetar y trasladar los principios, valores y mecanismos recogidos en este Protocolo, adaptando en cada caso el Protocolo general al contexto particular de cada entidad y a las particularidades que lo caractericen.** El protocolo de actuación que cada entidad desarrolle deberá estar alineado, además, con su normativa interna, así como con la legislación vigente que le sea de aplicación y deberá garantizar de forma efectiva los derechos de las personas implicadas, estableciendo procedimien-

tos seguros, accesibles y respetuosos que aseguren una intervención adecuada y garantista en cualquier situación de acoso.

Estas entidades **se comprometen a difundir ampliamente el Protocolo entre todas las personas integrantes de la entidad**, asegurando que todas las personas estén informadas sobre su contenido y la importancia de su cumplimiento.

Además de lo anteriormente expuesto y con el fin de promover entornos seguros y respetuosos para todas las personas, se hace constar que la formación y sensibilización sobre el acoso y sus consecuencias en este tipo de entidades también será una parte esencial de estos protocolos, debiendo establecerse un **sistema de seguimiento y evaluación periódica para asegurar que el Protocolo se esté aplicando correctamente** y que se estén logrando los objetivos de prevención y actuación frente al acoso, aplicando aquellos ajustes que resulten necesarios para mejorar su eficacia.

8.5 Medidas preventivas específicas del sector musical

El sector musical enfrenta desafíos específicos en la prevención de la violencia de género y el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. **Cada etapa del proceso musical, desde la creación y grabación de las obras musicales, hasta la planificación y realización de conciertos y festivales, implica interacciones entre profesionales de diversas disciplinas, así como con el público asistente.** Estas interacciones pueden crear situaciones de vulnerabilidad, por lo que es importante implementar medidas preventivas específicas para garantizar un entorno seguro y respetuoso para todas las personas involucradas.

Las medidas preventivas deben contemplar tanto las relaciones laborales y artísticas como la gestión responsable del público en eventos de música en vivo.

La implementación de campañas de prevención y protocolos de actuación resulta esencial para proteger a artistas, personal técnico y asistentes, así como para fomentar una cultura de respeto e igualdad en el ámbito musical.

A diferencia de los sectores audiovisual o de artes escénicas, **el ámbito musical carece de un proceso creativo tan definido y lineal, lo que plantea desafíos adicionales.** Por ello, hemos desarrollado un conjunto de medidas específicas enfocadas en los puntos críticos del proceso creativo y de la música en directo que identificamos como más vulnerables y propensos a situaciones de acoso. Estas intervenciones estratégicas abordan los espacios donde el riesgo es mayor, ofreciendo medidas preventivas adaptadas a las particularidades del ecosistema musical.

8.5.1 Estudios de grabación

Los estudios de grabación son espacios clave en la producción musical donde artistas, equipo técnico y personal que ejerce el rol de productor colaboran estrechamente para crear y perfeccionar obras musicales. **Dada la naturaleza intensiva y a menudo prolongada de estas sesiones, es fundamental implementar medidas preventivas que aseguren un entorno seguro y respetuoso** para todas las personas involucradas. A continuación, se presentan una serie de medidas diseñadas para prevenir la violencia machista y el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en los estudios de grabación:

8.5.1.1 Entornos seguros y espacios de trabajo

- ▶ La creación de entornos seguros requiere **designar perfiles responsables específicos** que supervisen las dinámicas interpersonales y **efectúen evaluaciones sistemáticas** del ambiente de trabajo, garantizando la aplicación efectiva de las políticas preventivas.
- ▶ Resulta imprescindible implementar **programas formativos** regulares **dirigidos a todo el personal técnico y creativo** sobre prevención del acoso, sensibilización en diversidad y construcción de relaciones profesionales respetuosas, como base para transformar la cultura organizativa.
- ▶ Es prioritario **informar acerca de los canales de denuncia disponibles** junto con mecanismos de respuesta inmediata ante posibles incidentes. Estos sistemas deben priorizar la confidencialidad y ofrecer garantías efectivas de no represalia para quienes denuncian.
- ▶ Asimismo, es fundamental **promover una comunicación abierta y horizontal** donde cada integrante pueda expresar sus inquietudes sin temor a represalias o barreras jerárquicas.
- ▶ Se debe **priorizar la habilitación y uso de espacios compartidos** para actividades creativas y momentos de descanso, minimizando situaciones de aislamiento que pudieran facilitar conductas inapropiadas.
- ▶ Conviene **establecer horarios razonables** para las sesiones de grabación, evitando jornadas excesivamente prolongadas que puedan generar situaciones de vulnerabilidad debido al cansancio o a la reducción de personal en horarios intempestivos.

8.5.1.2 Políticas de comportamiento

- ▶ Es necesario **elaborar e implementar códigos de conducta claros** en los estudios que definan los comportamientos inapropiados, junto con las consecuencias de su incumplimiento.
- ▶ Resulta beneficioso organizar **sesiones informativas** periódicas sobre los protocolos y procedimientos vigentes, adaptándolos según las necesidades del equipo.
- ▶ También es importante fomentar una **cultura de responsabilidad compartida** donde cada persona participe activamente en la prevención e identificación de situaciones problemáticas.
- ▶ Se recomienda **evaluar regularmente la efectividad de las políticas** implementadas, incorporando la retroalimentación de todas las personas involucradas para su mejora continua.
- ▶ Es conveniente **documentar adecuadamente las incidencias detectadas y las medidas adoptadas**, respetando la confidencialidad, pero generando un registro que permita identificar patrones y mejorar las estrategias preventivas.

8.5.1.3 Consideraciones específicas para sesiones de grabación con menores

- ▶ En caso de que haya participación de **menores en un estudio de grabación, se deberá asegurar que estas personas estén siempre acompañadas por una persona que sea su tutora legal**, debiéndose, además, proteger la privacidad y el bienestar de las personas menores en todo momento.
- ▶ Es fundamental **establecer medidas adicionales de supervisión** en estos casos, asegurando que el entorno sea apropiado y que se respeten escrupulosamente los derechos y la dignidad de las personas menores.

8.5.2. Música en directo y giras (conciertos, festivales, espectáculos, etc.)

La música en directo y las giras son pilares fundamentales del sector musical, donde artistas, equipo técnico e integrantes de la organización colaboran para interpretar en vivo sus creaciones. **La naturaleza dinámica y a menudo exigente de estos eventos hace imprescindible la implementación de medidas preventivas que garanticen un entorno seguro y respetuoso para todas las personas participantes y asistentes.**

A continuación, se detallan una serie de medidas para promover un ambiente seguro y libre de acoso durante los conciertos, festivales y durante los desplazamientos que conllevan.

8.5.2.1 Ensayos y pruebas de sonido

- ▶ Durante la preparación de la actuación en directo, es esencial realizar los **ensayos en entornos respetuosos**, garantizando que todas las personas participantes, desde artistas hasta equipo técnico, trabajen con comodidad y seguridad. Además, es fundamental que el lenguaje utilizado para dar indicaciones y directrices sea siempre respetuoso las personas participantes.
- ▶ **Espacios adecuados:** asegurar que los espacios de ensayo cuenten con áreas de descanso independientes y vestidores separados cuando sea necesario, respetando la privacidad y dignidad de todas las personas participantes.
- ▶ **Mediación técnica:** designar personas responsables de facilitar la comunicación entre los equipos técnicos y artísticos, evitando malentendidos y asegurando que los requerimientos técnicos se transmitan de manera constructiva y respetuosa.

8.5.2.2 Viajes y giras

Cuando las actuaciones implican viajes y giras, es fundamental tomar medidas adicionales para asegurar la seguridad y el bienestar de todo el equipo desplazado.

- ▶ **Planificación de viajes:** asegurar que todos los desplazamientos se planifiquen con antelación, teniendo en cuenta la seguridad y el bienestar de todo el equipo. Prover información clara sobre los itinerarios, alojamientos y medios de transporte.

▶ **Alojamiento seguro:** seleccionar alojamientos que cumplan con los estándares de seguridad y privacidad necesarios. Asegurar que los alojamientos dispongan de espacios adecuados y privados para el descanso y la preparación del equipo artístico y técnico.

▶ **Transporte seguro:** proveer medios de transporte seguros y adecuados para todas las personas integrantes del equipo.

▶ **Protocolos de seguridad:** establecer protocolos de seguridad específicos para los viajes y las giras. Proveer información de contacto de emergencia y asegurar que todas las personas integrantes del equipo sepan cómo actuar en caso de incidentes.

▶ **Apoyo continuo:** mantener líneas de apoyo confidenciales disponibles durante los viajes y las giras. Asegurar que los perfiles designados para la supervisión de cumplimiento estén presentes durante los desplazamientos y las actuaciones en diferentes localidades.

▶ **Cuidado del equipo:** proveer apoyo psicológico continuo para artistas musicales y equipo técnico que puedan necesitarlo durante los viajes y las giras. Asegurar que se mantenga un ambiente de trabajo respetuoso y profesional en todas las localidades.

8.5.2.3 Actuaciones

Las actuaciones en directo son momentos críticos en el sector musical, donde la interacción con el público añade una capa adicional de complejidad. Estos eventos suelen congregarse a grandes multitudes, lo que aumenta la necesidad de medidas preventivas para asegurar un entorno seguro y respetuoso. Es esencial proteger tanto al personal artístico como al público, garantizando que todas las personas puedan disfrutar de la experiencia sin temor a situaciones de acoso o violencia.

8.5.2.3.1 Gestión de públicos

◆ **Supervisión y monitorización:** designar personas supervisoras de cumplimiento para monitorear el ambiente durante los eventos y asegurar el cumplimiento de las políticas de prevención. Estos perfiles de supervisión deben contar con identificación adecuada en detección temprana de situaciones de riesgo y tener capacitación para intervenir de manera rápida y efectiva ante cualquier incidente.

◆ **Campañas de sensibilización:** implementar **campañas dirigidas al público asistente, destacando la importancia de un comportamiento respetuoso y las consecuencias del acoso y la violencia.** Utilizar anuncios previos al evento, carteles informativos, proyecciones audiovisuales en pantallas y mensajes en redes sociales para reforzar estos mensajes. Integrar mensajes de prevención en el material promocional del evento y en las comunicaciones con las personas asistentes.

◆ **Puntos de apoyo:** **establecer puntos de apoyo visibles y accesibles en los eventos donde las personas puedan denunciar o recibir asesoramiento en caso de incidente.** Estos Puntos Violetas, nombrados así por su visibilidad y reconocimiento internacional como espacios seguros, deben estar claramente señalizados, ubicados estratégicamente en diferentes zonas del

recinto y atendidos por personal capacitado en atención a víctimas de acoso y violencia. Asegurar que estos puntos **dispongan de protocolos de actuación específicos y coordinación directa con servicios de seguridad y sanitarios**. El **personal debe estar formado** específicamente en la identificación y primera atención a situaciones de violencia machista o LGTBIfóbica y contar con recursos como información sobre servicios externos de apoyo, elementos de ayuda inmediata y canales de comunicación prioritarios con la organización del evento.

8.5.2.3.2 Camerinos y áreas de hospitality

◆ **Supervisión:** designar **personal responsable de supervisar el ambiente** en los camerinos y áreas de hospitality, asegurando que sean espacios seguros y respetuosos. Este personal debe estar formado específicamente en la identificación de conductas inapropiadas y en procedimientos de intervención, manteniendo una presencia discreta pero efectiva.

◆ **Acceso controlado:** implementar **medidas de control de acceso** para asegurar que solo el personal autorizado pueda ingresar a estas áreas. Utilizar sistemas de acreditación claros y visibles, establecer registros de entrada y salida y disponer de personal de seguridad dedicado específicamente a estos espacios durante toda la duración del evento.

◆ **Protocolo de acompañantes:** establecer normas claras sobre acompañantes y visitas en camerinos, definiendo horarios específicos y procedimientos de autorización previa por parte del equipo artístico o su representación.

◆ **Espacios diferenciados:** cuando sea posible, proporcionar espacios separados o áreas privadas dentro de los camerinos que permitan al equipo artístico y al equipo técnico cambiarse de ropa o prepararse con privacidad.

8.6 Medidas preventivas específicas centros educativos y conservatorios y otras asociaciones

8.6.1 Centros educativos

Los centros educativos especializados en la música, así como los conservatorios, juegan un papel clave en el desarrollo de este sector. **Es fundamental reconocer la autonomía de cada centro educativo y conservatorio en la implementación de medidas preventivas contra la violencia machista y el acoso**. Cada institución tiene sus propias normativas y políticas internas, por lo que cualquier medida debe ser adaptada y consensuada con las autoridades del centro para asegurar su viabilidad y efectividad.

Se recomienda designar responsables de igualdad, proporcionar **formación continua sobre igualdad de género y diversidad**, así como establecer **protocolos claros para la denuncia y gestión de situaciones de acoso o violencia**, siempre respetando la confidencialidad y protección de las víctimas. Además, es importante fomentar un entorno seguro y transparente, así como **promover una programación educativa que incluya la igualdad de género y la diversidad** en todos los niveles.

Se recomienda aplicar criterios objetivos y transparentes en la selección de artistas para residencias, becas o cesión de espacios de trabajo, evitando sesgos de género u otros factores discriminatorios.

8.6.2 Otras situaciones específicas

- ▶ **Ocio y eventos:** en eventos como galas, entregas de premios y fiestas, es esencial proporcionar **formación específica para la organización y el equipo laboral del evento sobre cómo manejar situaciones de violencia y acoso**. Habrán de incluirse, en todo caso, espacios seguros o Puntos Violetas donde las personas puedan denunciar o recibir asesoramiento en caso de que tenga lugar algún incidente.

Además, debe haber **personal encargado de detectar situaciones de violencia y actuar en consecuencia**. Colocar carteles disuasorios que informen sobre la existencia del Protocolo y los servicios de atención disponibles puede ayudar a prevenir incidentes.

- ▶ **Promoción:** para la promoción musical, es esencial establecer y comunicar claramente los **protocolos de conducta para todos los eventos promocionales**, incluyendo ruedas de prensa y entrevistas. Proporcionar **formación específica para el equipo** sobre cómo manejar situaciones de violencia y ofrecer apoyo a las víctimas durante los eventos es fundamental.
- ▶ **Discográficas y sellos musicales:** en las relaciones contractuales y profesionales entre sellos discográficos y artistas es fundamental implementar medidas específicas para prevenir situaciones de acoso o abuso de poder. **Es recomendable establecer contratos transparentes con cláusulas específicas contra el acoso y la discriminación**, así como designar personas responsables de velar por relaciones profesionales respetuosas dentro de la estructura de la discográfica.

Los procesos de grabación, promoción y gestión de la imagen del equipo artístico deben regirse por códigos éticos que respeten su dignidad y autonomía creativa. Es importante que las discográficas desarrollen **políticas internas que incluyan formación obligatoria sobre prevención del acoso para todo su personal**, especialmente para quienes **tienen contacto directo con artistas o poder de decisión sobre sus carreras**.

Asimismo, las discográficas deben proporcionar canales de denuncia confidenciales y accesibles donde cada artista pueda reportar situaciones incómodas o abusivas sin temor a represalias profesionales.

La industria discográfica debe comprometerse activamente con la eliminación de prácticas históricamente normalizadas que han facilitado situaciones de abuso, estableciendo nuevos estándares que prioricen el bienestar y la seguridad de todas las personas profesionales del sector.

8.6.3 Asociaciones, organizaciones y entidades de carácter similar relacionadas con el sector musical

Las asociaciones, entidades y organizaciones relacionadas con el sector musical deberán desarrollar e implementar, además del Protocolo general aplicable al ámbito laboral, protocolos propios de prevención y actuación frente al acoso que sean de aplicación a sus integrantes o personas asociadas.

Dichos protocolos **deberán, en todo caso, respetar y trasladar los principios, valores y mecanismos recogidos en este Protocolo, adaptando en cada caso el Protocolo general al contexto particular de cada entidad** y a las particularidades que lo caractericen. El protocolo de actuación que cada entidad desarrolle deberá estar alineado, además, con su normativa interna así como con la legislación vigente que le sea de aplicación y deberá garantizar de forma efectiva los derechos de las personas implicadas, estableciendo procedimientos seguros, accesibles y respetuosos que aseguren una intervención adecuada y garantista en cualquier situación de acoso.

Estas entidades se comprometen a difundir ampliamente el Protocolo entre todas las personas integrantes de la entidad, asegurando que todas las personas estén informadas sobre su contenido y la importancia de su cumplimiento.

Además de lo anteriormente expuesto y con el fin de promover entornos seguros y respetuosos para todas las personas, se hace constar que la **formación y sensibilización sobre el acoso y sus consecuencias en este tipo de entidades también será una parte esencial de estos protocolos**, debiendo establecerse un sistema de seguimiento y evaluación periódica para asegurar que el Protocolo se esté aplicando correctamente y que se estén logrando los objetivos de prevención y actuación frente al acoso, aplicando aquellos ajustes que resulten necesarios para mejorar su eficacia.

8.7 Medidas preventivas específicas de las artes plásticas

El sector de las artes plásticas y visuales presenta desafíos particulares en la prevención de la violencia de género y el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. Cada etapa del proceso artístico, desde la creación hasta la exhibición de obras, implica interacciones entre diversos perfiles profesionales y el público, generando situaciones que pueden resultar vulnerables para las personas intervinientes. Es fundamental implementar medidas preventivas específicas para garantizar un entorno seguro y respetuoso para todas las personas involucradas.

Las medidas preventivas deben abarcar tanto las relaciones profesionales entre artistas, personas que realicen curaduría, galeristas y personal técnico, como la gestión responsable de los espacios expositivos y eventos relacionados.

La implementación de campañas de prevención y protocolos de actuación resulta esencial para proteger a todas las personas participantes del ecosistema artístico, así como para fomentar una cultura de respeto e igualdad en el ámbito de las artes plásticas y visuales.

El sector de las artes plásticas presenta particularidades organizativas y creativas que difieren de otros ámbitos culturales, con relaciones laborales que a menudo se caracterizan por la informalidad y la intermitencia. Por ello, se han desarrollado un conjunto de medidas específicas enfocadas en los puntos críticos del proceso creativo y expositivo que identificamos como más vulnerables a situaciones de acoso. Estas intervenciones estratégicas abordan los espacios donde el riesgo es mayor, ofreciendo medidas preventivas adaptadas a las características específicas de las artes visuales.

8.7.1 Galerías, museos y exposiciones

Las galerías de arte, museos y otros espacios expositivos constituyen entornos clave en la difusión y comercialización del arte contemporáneo, donde artistas, profesionales que realicen curaduría, personal técnico y público interactúan en diversas circunstancias. Dada la naturaleza de estas interacciones, es fundamental implementar medidas preventivas que aseguren un entorno seguro y respetuoso a todas las personas involucradas. A continuación, se presentan una serie de medidas diseñadas para prevenir la violencia machista y el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en estos espacios:

8.7.1.1 Entornos seguros y espacios de trabajo

- ▶ La creación de **entornos seguros** requiere designar perfiles responsables que supervisen las dinámicas y relaciones interpersonales y efectúen **evaluaciones sistemáticas del ambiente de trabajo**, garantizando la aplicación efectiva de las políticas preventivas.
- ▶ Resulta imprescindible implementar **programas formativos regulares** dirigidos a galeristas, profesionales que realicen comisariado, personal técnico y de atención al público sobre prevención del acoso, sensibilización en diversidad y construcción de relaciones profesionales respetuosas.
- ▶ Es muy importante **informar acerca de los canales de denuncia disponibles** junto con mecanismos de respuesta inmediata ante posibles incidentes. Estos sistemas deben asegurar la confidencialidad y ofrecer garantías efectivas de no represalia para quienes denuncian.
- ▶ Se debe **priorizar la adecuada iluminación y visibilidad en todas las áreas** de las galerías y espacios expositivos, evitando zonas aisladas o con poca visibilidad que pudieran facilitar situaciones de acoso.

Conviene **establecer protocolos específicos para eventos especiales** como inauguraciones, charlas con artistas o visitas guiadas, donde la afluencia de público y el consumo potencial de alcohol pueden aumentar los riesgos.

8.7.1.2. Políticas de comportamiento

- ▶ Es necesario elaborar e implementar **códigos de conducta claros** que definan los comportamientos inapropiados, junto con las consecuencias de su incumplimiento, aplicables tanto al personal como a las personas visitantes.
- ▶ Resulta beneficioso organizar **sesiones informativas periódicas sobre los protocolos** y procedimientos vigentes para todo el personal, incluyendo el eventual o temporal.
- ▶ También es importante fomentar una **cultura de responsabilidad compartida** donde cada persona participe activamente en la prevención e identificación de situaciones problemáticas.
- ▶ Se recomienda **evaluar regularmente la efectividad de las políticas implementadas**, incorporando la retroalimentación de artistas, personal y público para su mejora continua.

- ▶ Es conveniente **documentar adecuadamente las incidencias detectadas y las medidas adoptadas**, respetando la confidencialidad, pero generando un registro que permita identificar patrones y mejorar las estrategias preventivas.

8.7.1.3 Formalización de contratos y vínculos laborales

- ▶ Es esencial **establecer y formalizar contratos y vínculos laborales de manera adecuada y oportuna** para todas las personas profesionales del sector. Esto incluye la **creación de acuerdos claros y detallados que definan las responsabilidades, derechos y condiciones laborales de cada parte**. La formalización de estos contratos debe realizarse **antes del inicio de cualquier colaboración** para garantizar la protección y seguridad del personal artístico y equipo gestor, evitando así situaciones de abuso de poder y precariedad laboral.

8.7.1.4. Interacción entre artistas y asistentes

- ▶ **Mediación profesional:** designar personal específicamente formado para mediar en las interacciones entre artistas y público durante eventos como inauguraciones, charlas o visitas guiadas, asegurando que estas se desarrollen en un marco de respeto.
- ▶ **Gestión de comentarios y críticas:** establecer pautas claras para la formulación de comentarios y críticas sobre las obras expuestas, asegurando que se centren en aspectos artísticos y no deriven en juicios personales o discriminatorios hacia las personas creadoras.
- ▶ **Supervisión de redes sociales:** implementar una política de moderación para los comentarios en redes sociales y plataformas digitales asociadas a la galería o exposición, previniendo situaciones de acoso virtual.

8.8 Medidas específicas escuelas de arte y otras asociaciones del sector

8.8.1 Escuelas de artes e instituciones de enseñanza

Las escuelas e instituciones de enseñanza de artes plásticas son entornos formativos esenciales para el desarrollo del sector artístico. **Es fundamental reconocer la autonomía de cada centro educativo y facultad en la implementación de medidas preventivas contra la violencia machista y el acoso**. Cada institución tiene sus propias normativas y políticas internas, por lo que cualquier medida debe ser adaptada y consensuada con las autoridades del centro para asegurar su viabilidad y efectividad.

Se recomienda designar responsables de igualdad, proporcionar formación continua sobre igualdad de género y diversidad, así como establecer protocolos claros para la denuncia y gestión de situaciones de acoso o violencia, siempre respetando la confidencialidad y protección de las personas supervivientes. Además, es importante fomentar un entorno seguro y transparente, así como **promover una programación educativa que incluya la igualdad de género y la diversidad** en todos los niveles, **prestando especial atención a contextos específicos del ámbito artístico como las clases con modelos al natural, las sesiones de crítica y evaluación y los espacios de trabajo compartidos**.

8.8.2 Otros

8.8.2.1 Talleres de artistas y espacios de creación compartidos

- ▶ **Normativas de convivencia:** establecer y comunicar claramente normativas de respeto y convivencia en espacios de creación compartidos, residencias artísticas y talleres colectivos.
- ▶ **Transparencia en la selección:** aplicar criterios objetivos y transparentes en la selección de artistas para residencias, becas o cesión de espacios de trabajo, evitando sesgos de género u otros factores discriminatorios.

8.8.2.2 Jurados y comités de selección

- ▶ **Composición equitativa:** asegurar una composición equilibrada en términos de género y diversidad en jurados de premios, comités de selección para exposiciones y otros órganos de decisión del ámbito artístico.
- ▶ **Criterios objetivos:** establecer y hacer públicos los criterios de valoración utilizados en concursos, convocatorias y procesos selectivos, maximizando la objetividad y transparencia.
- ▶ **Mecanismos de supervisión:** implementar sistemas de supervisión que prevengan posibles conflictos de interés o situaciones de abuso de poder en procesos selectivos del ámbito artístico.

8.8.2.3 Condiciones adecuadas para el trabajo de las personas modelos

Es fundamental garantizar que cualquier persona que vaya a ser utilizada como modelo para la creación de una obra se sienta segura y respetada en todo momento. Esto incluye:

- ▶ **Consentimiento informado:** asegurarse de que la persona que sea modelo ha dado su consentimiento informado para participar, comprendiendo plenamente el alcance y propósito de la obra y de sus servicios.
- ▶ **Entorno respetuoso:** crear un ambiente de trabajo donde la persona que sea modelo se sienta con la suficiente comodidad y seguridad, libre de cualquier forma de acoso o presión indebida.
- ▶ **Confidencialidad:** respetar la privacidad de la persona que ejerza como modelo, asegurando que cualquier información personal o imágenes no se utilicen sin su permiso explícito.
- ▶ **Apoyo y comunicación:** mantener una comunicación abierta y ofrecer apoyo a la persona que ejerza como modelo durante todo el proceso, abordando cualquier inquietud o problema que pueda surgir.

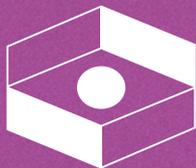
8.8.3 Asociaciones, organizaciones y entidades de carácter similar relacionadas con las artes plásticas

Las asociaciones, entidades y organizaciones relacionadas con las artes plásticas deberán desarrollar e implementar, **además del Protocolo general aplicable al ámbito laboral, protocolos propios de prevención y actuación frente al acoso** que sean de aplicación a sus integrantes y personas asociadas.

Dichos protocolos **deberán, en todo caso, respetar y trasladar los principios, valores y mecanismos recogidos en este Protocolo, adaptando en cada caso el Protocolo general al contexto particular de cada entidad y a las particularidades** que lo caractericen. El protocolo de actuación que cada entidad desarrolle deberá estar alineado, además, con su normativa interna así como con la legislación vigente que le sea de aplicación y deberá garantizar de forma efectiva los derechos de las personas implicadas, estableciendo procedimientos seguros, accesibles y respetuosos que aseguren una intervención adecuada y garantista en cualquier situación de acoso.

Estas entidades **se comprometen a difundir ampliamente el Protocolo** entre todas las personas integrantes de la entidad, asegurando que todas las personas estén informadas sobre su contenido y la importancia de su cumplimiento.

Además de lo anteriormente expuesto y con el fin de promover entornos seguros y respetuosos para todas las personas, **se hace constar que la formación y sensibilización sobre el acoso y sus consecuencias en este tipo de entidades también será una parte esencial de estos protocolos**, debiendo establecerse un **sistema de seguimiento y evaluación periódica** para asegurar que el Protocolo se esté aplicando correctamente y que se estén logrando los objetivos de prevención y actuación frente al acoso, aplicando aquellos ajustes que resulten necesarios para mejorar su eficacia.



09

Agradecimientos

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA
VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO
O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL
SECTOR CULTURAL.

La Unidad de atención contra las violencias machistas es una iniciativa del Ministerio de Cultura y la Academia de Cine desarrollada por el Departamento de desarrollo e Investigación de la Academia de Cine:

- ▶ Inés Enciso (Coordinadora)
- ▶ Julia Mora Crespo
- ▶ Zulema Pérez Moya
- ▶ Xóchitl de León
- ▶ Gabriela Garcés

Diseños y materiales visuales:

- ▶ Clara García Notario (Diseño gráfico)
- ▶ Amaya Villar Navascués (Vídeo formación)
- ▶ Víctor Serna (Vídeo uso web)
- ▶ Amigos Solutions (Vídeo redes)
- ▶ Alberto Ortega (Fotografía)

Agradecimientos

Equipo Ministerio de Cultura:

- ▶ Jazmín Beirak (Directora general de Derechos Culturales del Ministerio de Cultura)
- ▶ Silvia Miralles
- ▶ Elena Cuallado
- ▶ Júlia Farràs
- ▶ Carlota Santabàrbara
- ▶ Daniel Alvarado
- ▶ Katty María Solorzano
- ▶ Eva Peces
- ▶ Bárbara Navas

El Protocolo para la prevención, detección y reparación de la violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el sector cultural ha sido elaborado por Cristina Cimorra Redondo de Menta Legal y ha contado con las aportaciones en materia de protección de datos de José Luis Camilleri, de Souten Consultores y las observaciones de las entidades que conforman el Observatorio de Igualdad de género en el ámbito cultural (CIMA, Clásicas y modernas, MAV, MIM y Mujeres en la música), además de la supervisión del Ministerio de Cultura y la Academia de Cine.

Para la elaboración de este Protocolo, se han tomado como referencia las siguientes fuentes con carácter enunciativo y no limitativo:

- ▶ Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo del Ministerio de Cultura.
- ▶ El protocol de prevenció i mesures contra l'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder dins l'àmbit laboral de les arts escèniques i de l'audiovisual valencià de AAPV, AVETID, Acadèmia Valenciana de l'Audiovisual (AVAV), CIMA.
- ▶ Protocol Guia per a la Prevenció i Abordatge de les Violències Masclistes i LGTBI-fòbiques en el Sector Audiovisual, impulsat per la Acadèmia del Cinema Català i el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Queremos agradecer también a:

- ▶ Aspacia, organización no gubernamental feminista especializada en violencias sexuales
- ▶ Genera, asociación en defensa de las libertades y los derechos sexuales y de género
- ▶ Emilio Papamija
- ▶ Antonio Carrasco
- ▶ Gabriela Garcés
- ▶ María Naredo
- ▶ Bárbara Tardón Recio
- ▶ ADONAR
- ▶ Sonia Lamas
- ▶ Marta Nieto
- ▶ Miriam Garlo



Noviembre 2025.



Proyecto impulsado por

