

**ORIENTACIONES
PARA INCORPORAR
LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN LA
INDUSTRIA MUSICAL**

"HABLANDO CON IGUALDAD"



GUÍA PARA LA
COMPRESIÓN,
RELEVANCIA Y USO DEL
LENGUAJE INCLUSIVO
EN NUESTROS
ENTORNOS LABORALES

ÍNDICE.

1. Introducción al Lenguaje Inclusivo	4
2. Consecuencias de no emplear un lenguaje inclusivo: efectos del uso del masculino genérico en las comunicaciones	5
3. Pautas para identificar y evitar el uso sexista del lenguaje	6
4. Claves para el uso de una comunicación inclusiva	7
5. Recomendaciones generales para el empleo de una comunicación inclusiva en nuestra labor profesional	9
6. Recursos para seguir aprendiendo	10

1. INTRODUCCIÓN AL LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje inclusivo se refiere al uso consciente de palabras y estructuras lingüísticas que promueven la equidad y evitan la exclusión o discriminación, especialmente en términos de género y diversidad. Es un enfoque comunicativo que busca reflejar y respetar la diversidad de la sociedad en la que vivimos.

El lenguaje no se limita a describir; sino también actúa como un medio para transmitir valores y mensajes. Establece un orden que puede elevar o relegar ciertas posiciones sociales, colectivos y pensamientos. Es una convención social que no solo describe la realidad, sino que también la moldea, guiándonos en la manera en que percibimos el mundo que nos rodea. **El poder del lenguaje va más allá de las palabras:** es una fuerza que influye en cómo valoramos y comprendemos nuestra existencia.

¿Por qué adoptar un lenguaje igualitario? Al comunicarnos, a menudo utilizamos el masculino genérico por razones socioculturales y por el sistema de desigualdad que perdura en nuestras sociedades. Este contexto provoca la invisibilidad del 50% de la población: mujeres y niñas. Desde temprana edad, las niñas aprenden a sentirse incluidas en un lenguaje que, paradójicamente, las invisibiliza. Identificar cuándo están siendo mencionadas y cuándo no, a veces, puede resultar confuso.

Los principios fundamentales del lenguaje inclusivo incluyen:

- **Visibilidad:** Asegurar que todas las personas, independientemente de su género, raza, orientación sexual o capacidad, sean reconocidas y representadas.
- **No discriminación:** Evitar palabras o frases que perpetúen estereotipos o que discriminen a ciertos grupos.
- **Equidad:** Promover un trato equitativo y justo a través del lenguaje, reconociendo la igualdad de todas las personas.
- **Flexibilidad y creatividad:** Adaptar y evolucionar el lenguaje para que sea inclusivo, lo que a menudo requiere creatividad y la aceptación de nuevas formas lingüísticas.

Breve historia y evolución del lenguaje en la música

La música, como forma de expresión cultural y artística, ha reflejado y a la vez influenciado los cambios sociales y lingüísticos a lo largo de la historia.

- En sus inicios, la música a menudo reflejaba las normas y valores de su tiempo, lo que incluía lenguaje y temas que hoy podríamos considerar exclusivos o discriminatorios. Las canciones populares y folclóricas de diferentes culturas proporcionan un rico tapiz de la evolución lingüística y social.

- Durante los años 60 y 70, con el auge de los movimientos de derechos civiles y la lucha por los derechos de las mujeres, la música se convirtió en un vehículo para el cambio social y la protesta. Letras que abogaban por la igualdad y la justicia reflejaban y fomentaban un cambio en el uso del lenguaje y la conciencia social.
- Con el advenimiento de la globalización y el acceso más amplio a diferentes culturas y comunidades, la música ha incorporado una mayor diversidad de voces y perspectivas. Artistas de todo el mundo utilizan su plataforma para promover la inclusión y la diversidad a través de sus letras y declaraciones públicas.
- En la era actual, la rapidez con la que las ideas y el lenguaje evolucionan es sin precedentes. Las redes sociales y las plataformas de streaming han democratizado el acceso a la música y han permitido que más artistas con diferentes trasfondos compartan sus voces. Esto ha llevado a una mayor conciencia y adopción del lenguaje inclusivo en la música.
- La música continúa siendo un reflejo de su tiempo, adaptándose y cambiando con las sociedades que la crean y consumen. La evolución del lenguaje en la música es un testimonio de su capacidad para influir y ser influenciado por el cambio cultural y social.

Transformar nuestra percepción del mundo a veces implica procesos de cambio progresivos, no necesariamente lineales. Sin embargo, tomar la decisión consciente de modificar nuestro uso del lenguaje puede ser un paso poderoso en esa dirección. Para lograrlo, necesitamos **ajustar la forma en que nos comunicamos, adoptando mensajes más equitativos y concretos**. Si buscamos que nuestra expresión verbal se convierta en un vehículo para impulsar la equidad, es esencial abrazar esta capacidad de cambio que nuestra lengua nos brinda. Adoptemos un lenguaje que no sólo refleja, sino que también promueva una realidad más igualitaria y consciente.

2. CONSECUENCIAS DE NO EMPLEAR UN LENGUAJE INCLUSIVO: EFECTOS DEL USO DEL MASCULINO GENÉRICO EN LAS COMUNICACIONES.

1. Invisibiliza a las mujeres. Especialmente en actividades donde tradicionalmente no se considera su presencia. La ausencia de mención sugiere que, o bien no existen, o son excepcionales.

2. Asocia lo masculino con lo universal. Empleando el concepto de hombre como referente universal de la humanidad. Esto se refleja cuando se está excluyendo a las mujeres de conceptos amplios, por ejemplo, en las primeras declaraciones de derechos humanos, donde se referían a los derechos del hombre como universales, dejando fuera a las mujeres.

3. Crea asimetrías en el trato, no solo por el uso del genérico masculino, sino también por las connotaciones diferentes que tienen términos equivalentes cuando se aplican a hombres y mujeres, como en el caso de los duales aparentes. Frontman" (Líder de Banda):

Tradicionalmente, el término "frontman" se usa para referirse al líder de una banda, implícitamente masculino. Una alternativa inclusiva sería usar "líder de la banda" o "vocalista principal", que son neutrales en cuanto al género y aplicables a cualquier persona, independientemente de su identidad de género.

4. Genera ambigüedad y confusión. Se puede dar al usar expresiones genéricas masculinas que no indican claramente si incluyen a mujeres. Por ejemplo, en frases como *"Las pruebas de sonido fueron realizadas por dos trabajadores de la empresa."* *"Ellos y otros compañeros ajustaron el sonido del concierto"*. No queda claro si entre "ellos" y "otros compañeros" hay alguna compañera. Solo queda claro que entre las personas implicadas hay trabajadores varones.

5. Refuerza la presencia masculina en el ámbito público. Esto se produce al evocar imágenes mentales predominantemente masculinas, contribuyendo a la ya existente desigualdad de género.

3. PAUTAS PARA IDENTIFICAR Y EVITAR EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE

Evitar el abuso del masculino genérico

- En lugar de decir "los músicos" o "los técnicos" cuando te refieres a un grupo mixto, utiliza términos como "el equipo musical" o "el personal técnico".
- Cambia "los fans" por "la audiencia" o "el público" para incluir a todas las personas asistentes a un evento o seguidores de un artista.

Empleo de sustantivos no sexuados

- Genéricos: Utiliza "persona artista", "la plantilla de producción", "personal en gira", etc.
- Colectivos: Habla del "elenco", "personal de gira", "equipo de producción", etc.
- Abstractos: Refiérete a roles como "la gerencia", "la representación", "coordinación de escenario", etc.

Detectar y evitar los duales aparentes

- Evita términos como "roadie/roadette" (si existiera tal distinción), optando por "personal de montaje" o "técnico/a de gira".

Tener conciencia de los vacíos léxicos

- En lugar de términos como "diva" con connotaciones negativas, usa "artista destacada" o "figura prominente".
- Si un término como "maestro" se usa comúnmente para quienes dirigen una orquesta, asegúrate de que haya un equivalente femenino igualmente respetable y usado.

Evitar la denominación sexuada

- En vez de "El Centro Cívico de la ciudad otorgará premios a los voluntarios: una mujer y dos técnicos de sonido", usa "El Centro Cívico de la ciudad otorgará premios a tres personas voluntarias del equipo de producción".

Atención al orden de presentación

- Alterna el orden al listar instrumentos o roles, como en "guitarristas y bateristas" o "bateristas y guitarristas" para no priorizar siempre el mismo género.
- Al mencionar a "cantantes y cantautores", considera alternar a "cantautoras y cantantes" en algunas ocasiones.

Emplear aposiciones explicativas para visibilizar a ambos sexos

- En anuncios o descripciones, usa frases como "El equipo de sonido, compuesto por ingenieras e ingenieros, ajustará la acústica del lugar".
- "Se seleccionará a artistas, tanto mujeres como hombres, para el festival de música".

4. CLAVES PARA EL USO DE UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA

1. Empleo de sustantivos genéricos y colectivos.

NO UTILIZAR	UTILIZAR
<i>Los solistas</i>	<i>El conjunto de solistas</i>
<i>Los músicos</i>	<i>La orquesta o el conjunto</i>

2. Uso de las perífrasis.

NO UTILIZAR	UTILIZAR
<i>Los técnicos de sonido</i>	<i>El equipo de sonido</i>
<i>Los managers</i>	<i>El equipo de gestión</i>

3. Sustituir la expresión del mismo o de los mismos por el posesivo su o sus antepuesto al sustantivo.

NO UTILIZAR	UTILIZAR
<i>El contrato se dirigía a los músicos y explicaba los términos y condiciones de los mismos.</i>	<i>El contrato se dirigía a la orquesta y les explicaba sus términos y condiciones.</i>
<i>Los artistas deben entregar sus grabaciones el mismo día.</i>	<i>El elenco debe entregar sus grabaciones el día acordado.</i>

4. Omitir referencias directas al sujeto.

NO UTILIZAR	UTILIZAR
<i>El productor debe entregar su mezcla antes de la fecha límite.</i>	<i>Entregar la mezcla antes de la fecha límite.</i>
<i>El espectador abonará la entrada en la puerta del concierto.</i>	<i>Es necesario abonar la entrada en la puerta del concierto.</i>

5. Transformar las oraciones pasivas en activas.

NO UTILIZAR	UTILIZAR
<i>Los artistas serán seleccionados por el comité.</i>	<i>El comité seleccionará al conjunto de artistas.</i>
<i>Serán necesarias pruebas de sonido.</i>	<i>El equipo técnico realizará pruebas de sonido.</i>

6. Usar infinitivos y formas no personales del verbo.

NO UTILIZAR	UTILIZAR
<i>El guitarrista debe afinar su instrumento antes del concierto.</i>	<i>Es necesario afinar el instrumento antes del concierto.</i>
<i>El vocalista puede calentar su voz antes de actuar.</i>	<i>Calentar la voz antes de actuar.</i>

5. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL EMPLEO DE UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN NUESTRA LABOR PROFESIONAL

- **Visibilizar la presencia y participación de todas las personas en la industria musical:** Esto incluye a artistas, personal técnico, y personal administrativo de todos los géneros. Las imágenes promocionales, los comunicados de prensa y el material publicitario deben reflejar esta diversidad.
- **Incluir preguntas sobre la percepción de inclusividad en encuestas y retroalimentaciones del equipo:** Esto ayuda a entender cómo se sienten representadas todas las personas involucradas en proyectos musicales.
- **Evitar estereotipos visuales:** Optar por imágenes y representaciones que desafíen los roles de género tradicionales y eviten estereotipos. Por ejemplo, mostrar a personas de todos los géneros en roles de liderazgo, técnico, y creativo.
- **Realizar revisiones periódicas de los materiales promocionales y comunicativos** para asegurar que sigan siendo inclusivos y representativos de la diversidad en la industria musical.
- **Redactar convocatorias y ofertas de empleo de manera inclusiva,** utilizando un lenguaje que no presuponga el género de las personas candidatas. Por ejemplo: Redacción sin lenguaje inclusivo: "Se busca guitarrista masculino con experiencia en jazz." Redactándola con lenguaje inclusivo: "Se busca guitarrista con experiencia en jazz, abierto a personas de todos los géneros."
- **Evitar referencias estereotipadas en roles y responsabilidades laborales.** Por ejemplo: Promover que las políticas de gira y conciertos son para todas las personas involucradas, sin asumir roles de género en la logística, cuidado o liderazgo.
- **Destacar la presencia lingüística de todas las personas en roles de responsabilidad y creatividad,** donde históricamente algunos grupos han estado menos representados. Por ejemplo, "la productora y el productor musical", "la técnica de sonido y el técnico de sonido".

- **Evitar símbolos como @, X, o =** en comunicaciones formales. Estos símbolos pueden dificultar la lectura y no son inclusivos para todas las personas, especialmente aquellas con discapacidades visuales o de lectura.
- **Evitar el uso del masculino genérico al referirse a grupos mixtos.** En lugar de "los músicos" o "los técnicos", se sugiere emplear términos inclusivos como "el personal de la banda", "el equipo de producción" o "el conjunto musical".

6. RECURSOS PARA SEGUIR APRENDIENDO

- *Guía para el uso no sexista de la lengua castellana y de imágenes en la UPV/EHU.* https://www.ehu.eus/documents/1734204/1884196/Guia_uso_no_sexista_EHU.pdf
- *Uso inclusivo del Castellano.* Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU y Pikara Magazine. <https://www.ehu.eus/documents/2007376/12795677/Uso-inclusivo-del-castellano.pdf/7dce2de6-4ad3-7353-dd5c-68312586a3cc>
- *Guía de comunicación incluyente y no sexista: en las profesiones.* Eva M^a de la Peña Palacios. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha Autora: https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_03_definitiva_05_06_2020.pdf

“RUTA HACIA LA IGUALDAD”



GUÍA PARA LA
INCORPORACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN EL ÁMBITO
ORGANIZACIONAL

ÍNDICE.

1. Introducción a la perspectiva de género en la industria de la música y del espectáculo	13
2. Definiciones y conceptos clave en la igualdad de género en el sector	14
3. Aspectos clave para un análisis desde la perspectiva de género	15
4. Beneficios de la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito organizacional	16
5. Beneficios de la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito organizacional de las empresas y entidades del sector	17
6. Recursos para seguir aprendiendo	19

1. INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA DE LA MÚSICA Y DEL ESPECTÁCULO

La perspectiva de género en la industria musical y del espectáculo es un enfoque analítico y metodológico que enfatiza la relevancia del género como una categoría esencial de análisis en el ámbito social y profesional. En este sector, implica considerar las diferencias, desigualdades y necesidades específicas de diversas identidades de género en todas las decisiones, políticas y prácticas. Este enfoque busca identificar y desafiar las desigualdades de género, promoviendo un entorno más justo y equitativo en una industria históricamente dominada por hombres y sujeta a estereotipos de género.

Incorporar una perspectiva de género en la industria musical y del espectáculo no es solo una cuestión de justicia o cumplimiento normativo; representa una estrategia inteligente y efectiva que conduce a:

- **Mejor toma de decisiones:** Al incluir una gama más amplia de experiencias y perspectivas de género, las organizaciones y empresas del sector pueden tomar decisiones más informadas y sensibles a las necesidades de un público diverso. Esto es fundamental en un campo donde la creatividad y la conexión con la audiencia son fundamentales.
- **Ambiente laboral más inclusivo:** Fomentar la igualdad y el respeto entre todas las personas que forman la industria (desde artistas, personal técnico, hasta personas que ejercen la ejecutiva o tareas de apoyo), crea un entorno de trabajo más armonioso y productivo. En un sector donde la colaboración es clave y por ello, esto puede tener un impacto significativo.
- **Aumento de la innovación y creatividad:** Al valorar y aprovechar la diversidad de pensamiento y experiencias de mujeres, hombres y personas no binarias, la industria puede generar nuevas ideas y enfoques en la producción musical, el diseño de espectáculos y la gestión de eventos. La diversidad de género puede ser un catalizador para nuevas formas de expresión artística y enfoques comerciales.
- **Mejora de la reputación y atracción de talento:** Posicionarse como una organización ética y comprometida con la igualdad de género mejora la imagen pública y atrae a un talento más diverso y creativo.

2. DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVE EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR

Para abordar efectivamente la igualdad de género en la industria musical y del espectáculo, es fundamental comprender ciertos conceptos clave:

- **Acción positiva:** En el contexto de la industria musical y del espectáculo, la acción positiva implica medidas específicas destinadas a corregir desigualdades históricas o actuales, promoviendo la igualdad de oportunidades. Esto puede incluir iniciativas como programas de mentoría para mujeres en producción musical, becas para artistas con identidades de géneros subrepresentadas, o políticas de contratación que prioricen la diversidad.
- **Estereotipos de género:** Los estereotipos de género en la industria musical y del espectáculo pueden manifestarse en suposiciones sobre qué tipo de música deberían crear o interpretar las mujeres frente a los hombres o a las personas con identidades de género diversas, o qué roles técnicos son más adecuados en función del género. Estos estereotipos pueden influir en las decisiones de contratación, en la visibilidad de los y las artistas, y en cómo se valora y reconoce el trabajo.
- **Roles de género:** En este sector, los roles de género se reflejan en la distribución desigual de hombres y mujeres en ciertas áreas, como la predominancia masculina en la ingeniería de sonido o la gestión de eventos, frente a una mayor representación femenina en roles de performance y relaciones públicas.
- **Empoderamiento:** Este concepto se enfoca en aumentar la participación de las mujeres y otras identidades de género en roles decisivos y de poder dentro de la industria musical. Esto incluye no solo la representación en escenarios, sino también en puestos de liderazgo, producción, y áreas técnicas.
- **Transversalización de género:** Implica integrar la perspectiva de género en todas las políticas y medidas dentro de las organizaciones. Esto podría ser desde la planificación de eventos y festivales hasta las políticas de contratación y promoción, asegurando que se consideren equitativamente las necesidades y situaciones de todas las personas (mujeres, hombres y personas no binarias).
- **Discriminación por razón de sexo:** Esta discriminación en el sector puede manifestarse en la menor visibilidad de artistas femeninas o no binarias, en diferencias salariales, o en el acceso desigual a oportunidades de desarrollo profesional.
- **Discriminación directa e indirecta:** La discriminación directa podría observarse cuando una mujer es abiertamente rechazada para un rol técnico por el hecho de ser mujer. La discriminación indirecta podría ocurrir a través de prácticas aparentemente neutras, como horarios de trabajo que no consideran responsabilidades familiares, afectando desproporcionadamente a un género sobre otro.

- **Segregación horizontal y vertical:** En el contexto de la música y el espectáculo, la segregación horizontal se ve cuando ciertos sexos están sobrerrepresentados en áreas como la producción técnica, mientras que otros se concentran en roles de actuación o administrativos. La segregación vertical se refiere a la falta de representación femenina o de minorías de género en posiciones de alta dirección, lo que lleva al fenómeno del "Techo de Cristal".

3. ASPECTOS CLAVE PARA UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la industria musical y del espectáculo, abordar las cuestiones de género tiene un impacto profundo en la cultura, eficiencia y reputación de las empresas y organizaciones. Este apartado se enfoca en identificar y analizar los desafíos específicos relacionados con el género en este sector. Comprender y actuar sobre estos aspectos es fundamental para crear un entorno laboral más justo, inclusivo y productivo.

Identificación de cuestiones de género:

- **Desigualdad en la representación:** Observar la distribución de género en diferentes niveles y roles es imprescindible. En la industria musical y del espectáculo, esto incluye la representación en puestos de liderazgo, equipos técnicos, producción y roles creativos. ¿Hay una representación equitativa y diversa en todos estos ámbitos?
- **Brecha salarial de género:** Analizar las diferencias salariales entre géneros en roles equivalentes, es también fundamental. Esta brecha puede ser particularmente pronunciada en el sector, donde los contratos y las negociaciones de salarios son comunes.
- **Políticas y prácticas laborales:** Evaluar cómo las políticas laborales afectan de manera diferente a personas de diferentes géneros, como en licencias, flexibilidad laboral y oportunidades de desarrollo. Esto es importante en un sector donde las horas de trabajo pueden ser irregulares y las oportunidades de avance varían.
- **Cultura organizacional:** Reflexionar sobre la cultura predominante en el sector a y cómo podría favorecer o desfavorecer a ciertos grupos basados en su género. Esto incluye la dinámica en giras, estudios de grabación y espacios de actuación.
- **Desafíos comunes y estrategias de solución:**
 - **Resistencia al cambio y falta de conciencia:** Abordar la resistencia al cambio y la falta de conciencia sobre las desigualdades de género en este sector. Esto requiere un compromiso sostenido y estrategias proactivas para promover la igualdad y la inclusión.

Herramientas y métodos para el análisis de género:

- **Auditorías de género:** Realizar auditorías para evaluar prácticas, actitudes y políticas desde una perspectiva de género. Estas auditorías pueden revelar áreas de mejora significativas.
- **Encuestas y grupos focales:** Utilizar estas herramientas para comprender mejor las experiencias y percepciones relacionadas con el género en el sector. Esto proporciona información valiosa sobre las dinámicas de género actuales.
- **Análisis de políticas:** Revisar y ajustar políticas existentes, como reclutamiento, promoción, remuneración y acoso, para identificar y mitigar sesgos de género.
- **Formación y capacitación en conciencia de género:** Ofrecer talleres y capacitaciones para aumentar la conciencia sobre temas de género y enseñar cómo incorporar una perspectiva de género en el trabajo diario.
- **Indicadores de género:** Desarrollar y monitorear indicadores específicos, como la proporción de mujeres en puestos de liderazgo y la satisfacción laboral desglosada por género.
- **Redes y mentoring:** Fomentar redes de apoyo y programas de mentoring dentro de la industria para respaldar el desarrollo profesional y personal de mujeres y minorías de género.

4. BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

La adopción de una perspectiva de género en la industria musical y del espectáculo no es solo una cuestión de equidad y justicia social. Aporta múltiples beneficios que pueden transformar positivamente todos los aspectos del entorno laboral. A continuación, se detallan cómo la inclusión de la perspectiva de género beneficia la toma de decisiones, la cultura organizacional y el impacto general en la productividad y el ambiente laboral.

En la toma de Decisiones:

- **Diversidad de perspectivas:** Incluir diversas perspectivas de género en los procesos de toma de decisiones conduce a soluciones más creativas y efectivas. En una industria que valora la originalidad y la innovación, esto es fundamental. Las organizaciones se vuelven más adaptativas y capaces de abordar una variedad más amplia de situaciones y desafíos creativos y comerciales.
- **Mejor calidad de decisiones:** Equipos diversos tienden a ser más cuidadosos en su análisis y más innovadores en sus soluciones. Esto es especialmente relevante en la producción musical y la gestión de eventos, donde las decisiones impactan directamente en el éxito del producto final.
- **Riesgo reducido de groupthink:** La inclusión de múltiples géneros ayuda a evitar la conformidad y el pensamiento grupal, lo cual es crucial en un sector donde la originalidad y la diversidad son claves para el éxito.

En la Cultura Organizacional:

- Promoción de la igualdad y el respeto: Fomentar una cultura de igualdad de género mejora el respeto y la dignidad para todas las personas empleadas, lo que es esencial en un ambiente creativo y colaborativo como el de la música y el espectáculo.
- Atracción y retención de talento: Organizaciones conocidas por su equidad y diversidad atraen y retienen a un grupo más amplio y talentoso de artistas, personal técnico y profesionales. Esto es especialmente valioso en una industria donde el talento es el mayor activo.
- Mejora de la reputación: Una cultura organizacional inclusiva y equitativa mejora la imagen pública, algo fundamental en una industria donde la percepción y la imagen de marca son críticas.

Impacto en la Productividad y Ambiente Laboral:

- Aumento de la productividad: Un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso maximiza el potencial de toda la plantilla. En una industria donde el trabajo en equipo es esencial, la colaboración fluida y respetuosa puede llevar a una mayor eficiencia y éxito.
- Mejora del bienestar de la plantilla: Cuando las personas se sienten valoradas y respetadas, su bienestar y satisfacción laboral aumenta, reduciendo el estrés y mejorando el rendimiento general.
- Innovación impulsada por la diversidad: La diversidad de género fomenta el pensamiento creativo y la capacidad de adaptación, clave en una industria en constante evolución y altamente competitiva como la musical y del espectáculo.

5. BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR

"PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DEL MERCADO Y DESARROLLO DEL PRODUCTO O SERVICIO"

En la industria musical y del espectáculo, la definición del mercado y el desarrollo de productos o servicios desde una perspectiva de género implica un análisis detallado de cómo las características, necesidades y preferencias de diferentes géneros pueden influir en el desarrollo y posicionamiento de un producto o servicio en el mercado.

"RECOMENDACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

- Desglose de datos por género: Analizar las demandas e intereses de la audiencia según su género. Esto puede incluir preferencias en géneros musicales, formatos de espectáculos, o servicios relacionados.
- Diversificación de productos/servicios: Adaptar y diversificar la oferta según las demandas específicas de mujeres, hombres, así como de personas no binarias y de otros géneros.
- Eliminación de estereotipos: Evitar prejuicios y estereotipos en la oferta de productos y servicios. Por ejemplo, no asumir que ciertos estilos musicales o roles en el espectáculo son exclusivos de un género.

PLAN DE MARKETING INCLUSIVO

El objetivo es reconocer y responder a las necesidades y expectativas variadas de todos los géneros, desafiando y superando los estereotipos de género en todas las etapas del proceso de marketing.

Recomendaciones con perspectiva de género:

- Lenguaje inclusivo: Utilizar un lenguaje que incluya a todos los géneros en la promoción de productos y servicios, evitando estereotipos.
- Imágenes no sexistas: Emplear imágenes y representaciones visuales que promuevan la igualdad y la diversidad de género en todas las comunicaciones.

GESTIÓN DE RRHH

Integrar la igualdad de género en todas las políticas, procesos y prácticas relacionadas con la gestión del personal en la industria musical y del espectáculo.

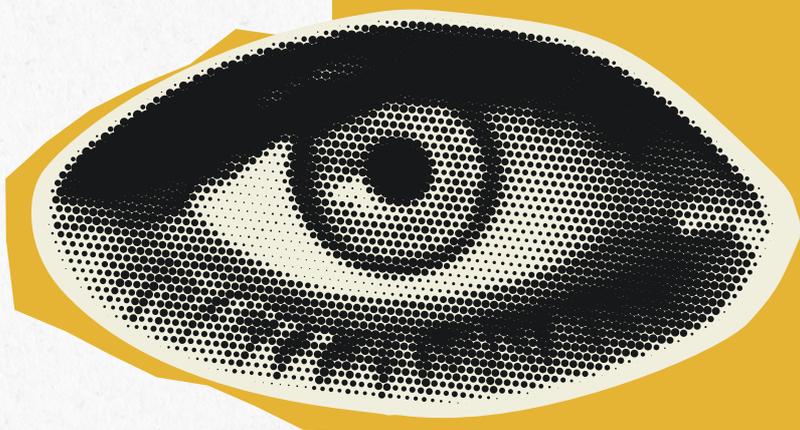
Recomendaciones con perspectiva de género:

- Análisis de puestos de trabajo: Asegurar la igualdad de oportunidades y eliminar sesgos de género en los requisitos de los puestos.
- Programas de desarrollo profesional: Abordar las necesidades específicas de diferentes géneros, promoviendo oportunidades equitativas de crecimiento y desarrollo de liderazgo, especialmente para las mujeres y géneros subrepresentados.
- Equilibrio entre trabajo y vida personal: Implementar políticas que fomenten el equilibrio para todas las personas empleadas, teniendo en cuenta las diversas responsabilidades y necesidades.
- Igualdad salarial: Realizar revisiones periódicas de los salarios para garantizar la igualdad entre personas empleadas de diferentes géneros en roles similares.
- Políticas contra el acoso: Establecer políticas claras y procedimientos efectivos para prevenir y abordar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier forma de discriminación de género.

6. RECURSOS PARA SEGUIR APRENDIENDO

- Instituto Vasco de la Mujer- Emakunde. <http://www.emakunde.euskadi.net/u72-home/es>
- *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.* https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde7plana/es_def/adjuntos/vii_plan.pdf
- *Cuestionarios técnicos y checklist. Herramientas para la igualdad. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad.* Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

"TOLERANCIA CERO AL ACOSO"



GUÍA PARA LA
COMPRESIÓN,
PREVENCIÓN Y
ATENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y EL ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO EN
LA INDUSTRIA MUSICAL

ÍNDICE.

1. Conceptos básicos y caracterización en el ámbito musical y del espectáculo	22
2. Elementos configuradores del acoso sexual laboral en la industria de la música y el espectáculo	24
3. Tipología de acoso sexual laboral específico del sector.	24
4. Conductas que constituyen acoso sexual y acoso por razón de sexo	25
5. Mitos en relación con el acoso sexual y acoso por razón de sexo	26
6. Dificultades para denunciar casos de acoso en el ámbito musical	26
7. Consecuencias en la vivencia de acoso sexual y acoso por razón de sexo	27
8. Abordaje legislativo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo	28
9. Procedimientos de actuación antes casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	29
10. Servicios públicos disponibles para garantizar la adecuada protección y recuperación antes casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	31
11. Recursos para seguir profundizando	32

Esta guía es una herramienta diseñada específicamente para abordar el acoso sexual y por razón de sexo dentro de la vibrante, pero a menudo compleja, industria musical y del espectáculo. Al reconocer las particularidades de este sector, como su naturaleza dinámica, la cercanía en las relaciones de trabajo, y los entornos cambiantes de las giras y actuaciones, esta guía ofrece una comprensión detallada adaptada a las necesidades únicas de las personas profesionales involucradas.

Desde la identificación de conductas inapropiadas en el estudio, detrás del escenario, o durante las giras, hasta la implementación de medidas preventivas y el manejo efectivo de las denuncias, este documento pretende recoger desde la sensibilización inicial hasta la acción concreta, incluyendo información sobre el marco legal específico, protocolos de actuación, consejos prácticos para afrontar situaciones de acoso, y recursos disponibles para fomentar entornos de trabajo seguros y respetuosos en el ámbito de la música y el espectáculo.

Con un enfoque integral, esta guía pretende equipar a las personas artistas, personal técnicos, de producción y demás personal vinculado al sector de las herramientas necesarias para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo, promoviendo así una cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia o discriminación basada en el género.

1. CONCEPTOS BÁSICOS Y CARACTERIZACIÓN

Tal y como recoge la *Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*:

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1.)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: 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. (Art. 7.2.)

Se considerarán en todo caso CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también **acto de discriminación por razón de sexo**. (art.7.3)

Al describir las características del acoso sexual, nos referimos a las pautas establecidas en la guía sindical titulada "La Acción Sindical frente al Acoso Sexual" editada por la *Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO*. Según esta guía, el acoso sexual se define como un comportamiento amplio y completamente inaceptable en las siguientes circunstancias:

- **Conducta indeseada e irrazonable:** Se trata de un comportamiento que es no deseado, irrazonable y que resulta ofensivo para la persona que es objeto de dicho comportamiento.
- **Uso inapropiado en decisiones laborales:** Se considera acoso sexual cuando la negativa o el sometimiento de una persona a dicho comportamiento se utiliza como base para tomar decisiones relacionadas con su empleo y condiciones laborales.
- **Creación de un entorno hostil:** Este tipo de conducta tiene como consecuencia la creación de un entorno laboral que resulta hostil, intimidatorio o humillante para la víctima.

Esta definición resalta la gravedad de este fenómeno y subraya la importancia de abordarlo de manera integral en el ámbito laboral.

El acoso sexual y por razón de sexo es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder, de violencia en el ámbito laboral y un tipo de discriminación directa. En concreto, en la industria musical y del espectáculo, donde las dinámicas de poder pueden ser particularmente pronunciadas y las líneas entre lo personal y lo profesional a menudo se difuminan, es imperativo adoptar una postura de tolerancia cero hacia todas las formas de acoso. Esto implica no solo reconocer y prevenir conductas inapropiadas sino también establecer mecanismos claros y accesibles para la denuncia y resolución de estos comportamientos, asegurando así que todas las personas integrantes de nuestra comunidad se sientan seguras, valoradas y respetadas.

PRESTA ATENCIÓN:

En la dinámica y a menudo pública naturaleza de la industria musical y del espectáculo, el acoso sexual y por razón de sexo puede manifestarse no solo dentro del espacio de trabajo tradicional, sino también en escenarios, giras, estudios de grabación y eventos relacionados con la profesión. Esta conducta inapropiada puede ser ejercida tanto por personas dentro de la estructura organizativa, sin importar su nivel jerárquico, como por personas externas pero relacionadas con el entorno laboral de la víctima, tales como fans, entidades proveedoras, personas colaboradoras o miembros de otras compañías del espectáculo.

Ejemplos de conductas de acoso sexual en la industria musical y del espectáculo incluyen:

- Ser objeto de insinuaciones sexuales, proposiciones no deseadas, presión para obtener favores sexuales o chantajes, así como actitudes de flirteo que resulten ofensivas durante giras, en el estudio de grabación o en eventos de la industria.
- Recibir mensajes, llamadas, correos electrónicos o comentarios en redes sociales con contenido sexual explícito o sugestivo que generen incomodidad.
- Estar en exposición a material sexualmente explícito, como fotografías, videos, letras de canciones o mercancía, que no tiene lugar ni propósito en el contexto de tu trabajo.
- Enfrentarse a comentarios vulgares, chistes sexistas o valoraciones inapropiadas sobre tu apariencia física o sexualidad durante ensayos, en el backstage o en cualquier espacio de trabajo relacionado con tu actividad profesional.

Ejemplos de conductas de acoso por razón de sexo en nuestro sector incluyen:

- Discriminación hacia mujeres embarazadas o en período de maternidad, afectando su participación en proyectos o su continuidad en giras.
- Trato desfavorable hacia personas basadas exclusivamente en su género, incluyendo decisiones sobre el reparto de roles, asignaciones de tareas o el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.
- Desigualdad en el trato o comentarios negativos hacia personas transgénero o en proceso de transición, que afecten su bienestar o progreso en el entorno laboral.
- Cualquier forma de discriminación o trato adverso que esté motivado por el sexo de la persona, manifestándose en exclusiones de proyectos, reducción de visibilidad o limitaciones en el acceso a recursos y herramientas necesarias para su trabajo

Reconocer estas conductas y entender que no tienen cabida en nuestra industria es el primer paso para crear un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas. La responsabilidad de prevenir y enfrentar el acoso sexual y por razón de sexo recae en cada persona, desde artistas en el escenario hasta los equipos técnicos y de producción, pasando por todas las personas que están en la gestión y organización de eventos.

2. ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Sujeto activo o acosador:

En la industria musical y del espectáculo, el acosador puede ser una figura de autoridad, como personas responsables de producción, dirección, o gerencia; personas de la misma banda, equipo técnico o de producción; e incluso fans, personas encargadas de producción, entidades proveedoras, o cualquier tercera persona que mantenga una relación laboral indirecta. Es importante reconocer que el acoso sexual no se limita a las interacciones dentro del espacio físico tradicional de trabajo, sino que también puede ocurrir en lugares como estudios de grabación, salas de ensayo, detrás del escenario, en giras, o durante eventos promocionales, siempre y cuando exista una conexión con el ámbito profesional de la víctima.

Sujeto pasivo o víctima:

La víctima de acoso sexual en nuestro sector puede abarcar cualquier persona que forme parte del entorno laboral, desde artistas, personal técnico de sonido, de iluminación, hasta personal de vestuario, maquillaje, y más. La protección frente al acoso sexual se extiende a todas las personas, independientemente de su posición, género, o la naturaleza de su relación contractual con la organización o proyecto. Esto incluye a personal laboral fijo, contratistas, freelancers, y cualquier persona que contribuya al proceso creativo y productivo de la industria musical y del espectáculo.

3. TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Acoso *quid pro quo* o “Chantaje sexual”:

Este tipo de acoso ocurre cuando una persona en posición de autoridad dentro de la industria utiliza implícita o explícitamente la promesa de beneficios profesionales o la amenaza de represalias como medio para solicitar favores sexuales. Las consecuencias de acceder o rechazar estas propuestas pueden afectar directamente el acceso a oportunidades, la continuidad en proyectos, promociones, compensaciones, o cualquier otro aspecto relevante de la carrera profesional de la persona afectada.

Acoso que crea un ambiente laboral hostil:

Esta forma de acoso se caracteriza por comportamientos de índole sexual — comentarios, gestos, divulgación de material explícito, entre otros— que, aunque no estén directamente vinculados a promesas o amenazas profesionales, generan un entorno de trabajo intimidante, humillante o sumamente incómodo para la persona acosada.

En ambos casos, es fundamental reconocer que cualquier persona, sin importar su género o rol dentro de la industria, merece un entorno de trabajo seguro y respetuoso. La prevención y la respuesta adecuada ante el acoso sexual son responsabilidades compartidas por toda la comunidad de la industria musical y del espectáculo. Es imperativo establecer políticas claras, mecanismos de denuncia accesibles y efectivos, y programas de formación y sensibilización que promuevan una cultura de respeto e igualdad.

4. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A través de la palabra -verbal o escrita-:

- Peticiones de favores sexuales: Esto puede incluir solicitudes verbales o escritas que condicionan oportunidades profesionales, como roles principales, tiempo en escena, o la participación en giras, a la concesión de favores sexuales.
- Comunicaciones ofensivas: Llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos o publicaciones en redes sociales que contengan comentarios despectivos sobre el aspecto físico de alguien, chistes de contenido sexual, o preguntas invasivas sobre la vida íntima de la persona.
- Insinuaciones de naturaleza sexual: Comentarios sutiles o directos que sugieran actividad sexual o que evalúen a una persona en términos sexuales.

Por contacto físico:

- Interacciones físicas no deseadas: Tocamientos, abrazos forzados, roces, besos no consentidos, o cualquier forma de contacto físico que invada el espacio personal sin consentimiento.
- Acorralamientos y cercanía física inapropiada: Situaciones en las que una persona se siente físicamente atrapada o intimidada por otra.

Por contacto visual:

- Miradas insinuantes y gestos obscenos: Miradas prolongadas o gestos que tengan una connotación sexual y que hagan sentir incómoda o amenazada a la persona receptora.
- Material de contenido sexual: El envío o la exhibición de fotos, videos, o cualquier otro tipo de material que contenga contenido sexual explícito sin el consentimiento de la persona receptora. Esto puede incluir desde mensajes directos hasta la difusión de dicho material en espacios de trabajo compartidos.

5. MITOS EN RELACIÓN CON EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Mito: "Es parte de la cultura de la música."

Realidad: La creatividad y la libertad de expresión son esenciales en la música, pero esto no justifica el acoso. Un ambiente creativo debe basarse en el respeto mutuo, sin que nadie se sienta amenazado o menospreciado.

Mito: "Solo es acoso si hay contacto físico."

Realidad: El acoso puede ser verbal, visual o físico. Comentarios sexuales no deseados, insinuaciones o la distribución de material explícito también constituyen acoso, afectando la dignidad y el bienestar emocional de la víctima.

Mito: "Si no se quejan, es porque les gusta o no les molesta."

Realidad: Muchas víctimas de acoso no denuncian por miedo a represalias, vergüenza o porque creen que no serán tomadas en serio. La ausencia de una queja formal no significa consentimiento ni aceptación.

Mito: "Las letras de las canciones que hablan sobre sexo o usan imágenes sexuales justifican el comportamiento sexual en el ambiente laboral."

Realidad: La expresión artística en la música no es una licencia para transgredir los límites personales de los demás fuera del escenario o en el ámbito laboral. Es crucial distinguir entre la performance artística y la interacción personal.

Mito: "Las denuncias de acoso suelen ser exageraciones o inventos para llamar la atención."

Realidad: El acoso sexual es un problema grave. Desestimar las denuncias sin investigarlas adecuadamente no solo perjudica a las víctimas, sino que también contribuye a la cultura del silencio y la impunidad.

Mito: "Las personas famosas o talentosas tienen ciertas libertades en su comportamiento."

Realidad: La fama o el talento no excusan el acoso. Todas las personas en la industria, independientemente de su estatus, deben adherirse a las mismas normas de conducta respetuosa.

6. DIFICULTADES PARA DENUNCIAR CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- **Miedo a la pérdida de oportunidades profesionales:** En un campo donde los roles y las oportunidades pueden depender de relaciones y redes, el temor a perder futuras oportunidades es un impedimento significativo para denunciar.
- **Sentimientos de miedo, vergüenza y culpabilidad:** La admiración hacia algunas figuras famosas puede hacer que quienes sufren acoso se sientan más expuestos a la opinión pública, aumentando su sensación de vergüenza y culpa.

- **Desestimación de casos por falta de pruebas o duración:** La naturaleza efímera de algunas situaciones o proyectos musicales puede dificultar la acumulación de pruebas "sustanciales" según los estándares legales tradicionales, llevando a la desestimación de casos válidos.
- **Retos para obtener testimonios de colegas:** La solidaridad puede verse comprometida por la preocupación sobre represalias o por afectar la propia carrera, lo que hace que compañeros/as de trabajo a menudo se abstengan de testificar.
- **Ausencia de visibilidad social:** Aunque figuras públicas pueden enfrentar un escrutinio intenso, muchos casos de acoso en niveles menos visibles de la industria no alcanzan la conciencia pública, perpetuando un ciclo de silencio y complicidad.
- **Clandestinidad de los episodios de acoso:** La combinación de estos factores contribuye a que el acoso sexual y por razón de sexo en la industria musical y del espectáculo ocurra en un contexto de relativa ocultación, lo que dificulta enormemente su identificación y resolución.

7. CONSECUENCIAS EN LA VIVENCIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Secuelas de tipo personal:

Psíquicas: ansiedad con miedos y sensación de amenaza, inseguridad que generan disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, culpa, tristeza, etc.

Físicas: problemas de salud funcionales y/o orgánicos

Laborales: desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil, absentismo y bajas laborales.

Repercusiones económicas y de organización:

- Enrarecimiento del clima laboral.
- Disminución del rendimiento.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa, en la organización.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen externa si la víctima hace pública la situación.

Consecuencias sociales:

- Prejuicios que juzgan a la víctima.
- Repercusiones en entorno familiar, social y laboral de la víctima.
- Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

8. ABORDAJE LEGISLATIVO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Dos perspectivas legales para enfocar el acoso y la violencia en el trabajo		
Como un derecho fundamental laboral vinculado a la dignidad de la persona afectada		Como derecho a la salud laboral
R.D.L. 2/2015 (arts. 4.2.c); 4.2.e); 17)	L.O. 3/2007 (arts. 7 y 48)	L.P.R.L. (arts. 15.1.d y 16.2.a.)

LEY 31/95, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Algunas de las **medidas preventivas** que la persona empresaria puede realizar, cuentan con una previsión general en la Ley:

- La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.
- Las acciones formativas para personas directivas, mandos y personas trabajadoras sobre el trato con las personas en su trabajo.
- La vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los y las trabajadoras.
- Las declaraciones, principios y códigos de conductas indicadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acoso sexista, que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

CONVENIO Organización Internacional del Trabajo (OIT) JUNIO 2019:

Se consideran la **violencia y el acoso** un comportamiento que puede producir "daño físico, psicológico, sexual o económico y también" una amenaza para la igualdad de oportunidades" que es "inaceptable e incompatible con el trabajo decente"

OBJETIVO: proteger a trabajadoras y trabajadores, independientemente de su situación contractual,

ÁMBITO: abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral comprendida en:

- los lugares donde descansa o comen las personas trabajadoras, o usa instalaciones sanitarias de lavado o de cambio de indumentaria
- durante viajes, desplazamientos, formación, eventos de índole profesional
- y cuando se desplaza desde y hasta el lugar de trabajo

Pueden participar **terceras personas:** clientela, personas consumidoras y proveedoras.

9. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN ANTES CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PROTOCOLOS DE ACOSO

¿Qué son? Herramientas disponibles para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones.

¿Para qué sirven? Nos dan pautas sobre cómo actuar en caso de encontrarnos con estas situaciones en nuestro espacio de trabajo: procedimientos informales y formales.

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

Artículo 48 LOI. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La cooperación entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras es clave para fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con las figuras representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las personas representantes de la plantilla deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la **sensibilización** de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CONSIDERACIONES PREVIAS

- Es muy frecuente por parte de la empresa intentar acordar un mismo protocolo para el acoso laboral o *mobbing* y para el acoso sexual o por razón de sexo, pero han de tener tratamientos **independientes**.
- Una de las funciones de la Comisión de Igualdad es conocer el número de casos de acoso dirigidos a través del procedimiento y su resultado y velará por el cumplimiento de éste.
- Las personas representantes de las y los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) especifica que:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3), considerándolos que son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen;
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI);
- que las empresas están obligadas a *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*;
- que *“con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”* (art. 48.1 LOI);
- que el Protocolo se aplicará en todas las empresas cuya plantilla cuente con más de 50 personas y en aquellas empresas obligadas a contar con un Plan de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45 LOI.
- que a las empresas con una plantilla inferior que cuenten con representación de las personas trabajadoras se les aplicará el protocolo previa adaptación del procedimiento de garantía, de conformidad con el art. 48 LOI.
- que la representación de las trabajadoras y trabajadores debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
 - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art.48.2 LOI).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que "tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores" (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores señala que "en cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete". Así lo especifica su art. 54.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art.2.1 establece que: todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, *"deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"*.

10. SERVICIOS PÚBLICOS DISPONIBLES PARA GARANTIZAR LA ADECUADA PROTECCIÓN Y RECUPERACIÓN ANTES CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación

Servicios públicos:

Servicio de Atención Telefónica 24 horas a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres (orientación y recursos)

900 840 111

Servicio de Atención a la Víctima (SAV), dispone de ayuda psicológica

900 180 414

900 100 928

900 400 028

EMAKUNDE –INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Servicio de defensa ante casos de discriminación

945 016 550

VÍAS EXTERNAS: ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

Independientemente del procedimiento que se siga (formal/informal), la persona denunciante podrá acudir a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (administrativa)** o a la **vía judicial** de forma paralela o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** tiene competencias para:

- Actuar de oficio, vigilando el cumplimiento del mandato de la norma por parte de las empresas y/o organizaciones laborales.
- Actuar, por requerimiento de la víctima o de su representante, ante la denuncia de un episodio de acoso sexual.

Beneficios: INMEDIATEZ E INVESTIGACIÓN DE OFICIO *IN SITU*

Acoso sexual tipificado como **delito** en el artículo 184 de la Ley orgánica 10/1995, del Código Penal y por tanto abre vía judicial (jurisdicción laboral y penal)

...OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR

La **LOI** establece medidas para la **protección y tutela** de las víctimas en el caso de denuncia (art.12):

“Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la **tutela del derecho a la igualdad** entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la **única legitimada** en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.”

11. RECURSOS PARA SEGUIR APRENDIENDO.

- “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”. Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer. 2021. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias_2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexo_es.pdf

