

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

### EN CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN LAS ARTES ESCÉNICAS

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 26 días del mes de noviembre del año 2021, la **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE EMPRESARIOS TEATRALES Y MUSICALES** -en adelante **AADET**- y la **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ACTORES**, en adelante **AAA**, ambas en representación de los/as socios/as que la integran, aprueban el "Protocolo para la Prevención y Actuación en Casos de Acoso y Violencia Laboral en el Ámbito de las Artes Escénicas".

#### 1. OBJETO

El presente instrumento tiene como objetivo prevenir y erradicar la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y acoso laboral por razones de género, sin perjuicio de las especificidades que se puedan constatar de acuerdo a la naturaleza de cada profesión y/o actividad en particular.

A su vez, este protocolo sugiere canales a seguir en caso de generarse una situación de violencia en el ámbito laboral.

El presente protocolo tiene los objetivos de:

- Garantizar un lugar de trabajo en el ámbito de las artes escénicas libre de acoso y violencia.
- Promover un ámbito de trabajo donde se priorice la dignidad y la igualdad de todas las personas que allí se desempeñan, cualquiera sea el rol o el vínculo contractual que las convoque.
- Desarrollar acciones tendientes a erradicar cualquier tipo de violencia y acoso en el trabajo.
- Concientizar a los/as trabajadores de artes escénicas, los equipos de producción y al cuerpo de actores sobre la importancia de no incurrir en situaciones de acoso o violencia laboral y de género y, en caso de ser testigos de la misma, colaborar con la víctima para su denuncia ante quien corresponda.
- Promover acciones de sensibilización y prevención en torno a la violencia y acoso en el trabajo.

*Fiscal*  
*Contador*

*[Handwritten signatures]*

- Evitar la re-victimización de las personas afectadas.
- Reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo digno.
- Reconocer la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad de la persona humana para prevenir la violencia y el acoso.
- Reconocer que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, a las niñas y a las personas en toda su diversidad, reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.


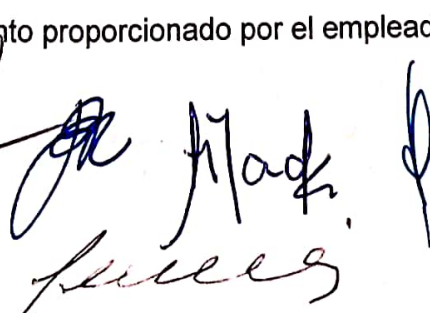


## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente protocolo abarca a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo N° 307/73<sup>1</sup>.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL

**El presente Convenio se aplica a las situaciones de violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:**

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

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El presente protocolo se aplica en todos los ámbitos en los que los integrantes de los equipos de trabajo desarrollen sus labores y para los cuales fueron convocados/as, siempre que los espacios de trabajo estén bajo la explotación comercial de quienes resulten los contratantes directos o indirectos de los integrantes de los equipos de trabajo. A título ejemplificativo y no taxativo se enumeran los que resultarían espacios de producción y exhibición de la actividad escénica: salas de teatro, salas de ensayo, otros espacios donde se exhiban espectáculos, productoras, castineras, audiciones, estudios fotográficos, estudios de grabación, agencias de prensa, espacios de difusión y promoción de los espectáculos y cualquier otro evento o reunión de la que se participe en calidad de trabajador/a de la actividad escénica, así como todos aquellos espacios en que los actores y actrices se encuentren alcanzados por el acuerdo laboral.

Las salas de teatro, estadios, centros culturales, etc., se hallarán alcanzadas por las consecuencias del presente Protocolo cuando se tratase de situaciones de violencia que involucren personal propio dependiente, contratado/a y/o subcontratado/a en los casos en los que el acto violento hubiese llegado a su conocimiento por medio fehaciente y no se hubiese realizado ninguna acción tendiente a subsanar la situación y contener a la víctima.

#### 4. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor a partir de su firma, siendo de aplicación inmediata y su vigencia será de un (1) año.

Las partes establecen que en un plazo de treinta (30) días previos a su vencimiento, se constituirá una mesa de diálogo integrada por miembros de AADET y AAA, a fin de evaluar la operatividad del presente protocolo y efectuar, en su caso, las modificaciones que resulten necesarias, a los fines de su inclusión en el convenio colectivo de trabajo Nro. 30773, como anexo del mismo.

#### 5. DEFINICIONES

**5. a) Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño moral, físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y/o diversidad. -

*Handwritten signatures and notes in blue ink on the left side of the page, including a large signature and the word 'entregado' written vertically.*

*Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including several distinct signatures and a small number '3' at the end.*

**5. b) Violencia de género:** la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado (mujeres, personas del colectivo LGTBQ+), que produzcan un impacto desproporcionado y/o que se basen en el género auto percibido, en la expresión de género o en la orientación o preferencia sexual. Incluye el acoso sexual.

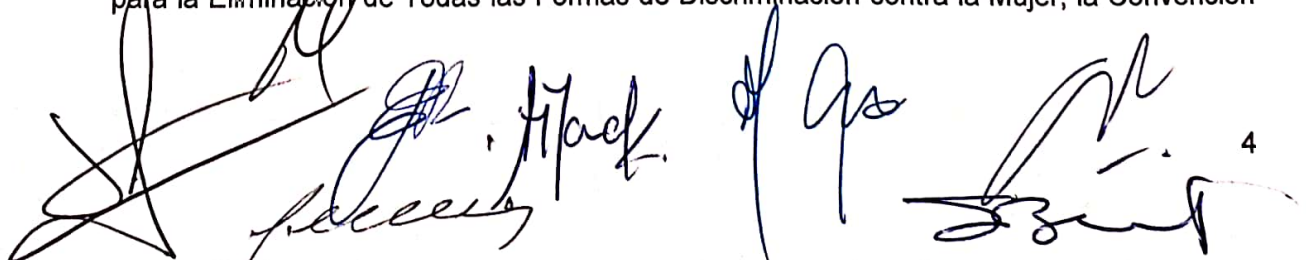
**5. c) Violencia y acoso psicológico:** Se entenderá por “violencia y acoso psicológico” aquella agresión, aislada o sostenida en el tiempo que causa un daño moral, emocional y/o disminución de la autoestima, que perjudica el pleno desarrollo personal y laboral de las personas o que busca degradar o controlar sus acciones, creencias o decisiones. Este tipo de violencia incluye las amenazas, el hostigamiento, las restricciones, la humillación, la deshonra, el descrédito, la manipulación, el aislamiento, la persecución, el insulto, la indiferencia, el abandono, la coerción verbal, la exigencia de obediencia o sumisión, la culpabilización y la vigilancia constante, entre otras.

**5. d) Violencia y acoso sexual:** Se entenderá por “violencia y acoso sexual” los comportamientos o conductas aisladas o sostenidas en el tiempo ya sean verbales o físicas, de carácter sexual u otros comportamientos que afecten la sexualidad o tengan connotación sexual, que son consideradas ofensivas por la persona que las padece. Se encuentran comprendidas las insinuaciones, solicitudes de favores de naturaleza sexual y el “acoso sexual ambiental”, esto es: todas aquellas manifestaciones, burlas o comentarios sobre el cuerpo o la vestimenta de las personas o cualquier otra alusión a la integridad física y sexual que resulte vejatoria y atente contra la dignidad de las personas

**5. e) Violencia física:** Se entenderá por “violencia física” toda agresión o maltrato que afecte la integridad física de otra persona, produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo.

En todos los casos se encontrarán comprendidas cualquier situación que ocurra en el ámbito laboral, que cumpla los requisitos previamente expuestos e involucre a los equipos de trabajo artístico, ya sea que se lleve a cabo en lugares públicos, privados, en forma presencial o a través del uso de dispositivos móviles, redes sociales, correo electrónicos o similares, en la medida en que se encuentren vinculados a cuestiones laborales.

Sin perjuicio de las definiciones anteriormente descritas, serán de aplicación al presente protocolo las disposiciones del Convenio núm. 190 de la OIT<sup>7</sup>; la Recomendación núm. 206 de la OIT<sup>8</sup>; el Convenio núm. 100 de la OIT<sup>9</sup>; el Convenio núm. 111 de la OIT<sup>10</sup>; la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención



Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"; la ley 26.485<sup>11</sup>; el decreto reglamentario 1011/2010<sup>12</sup> y los demás tratados de Derechos Humanos ratificados por nuestro país, en cuanto prescriben el respeto por la dignidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de todas las personas que trabajan.

## 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

El objetivo principal de las medidas de prevención consiste en evitar cualquier tipo de violencia y acoso en el trabajo y sensibilizar sobre las consecuencias nocivas de dichas situaciones. En este sentido, las partes se comprometen a llevar adelante las siguientes acciones:

6. a) La actualización del contenido del presente protocolo cuando ello fuese necesario en atención a las circunstancias que puedan darse en el devenir del tiempo y su aplicación.
6. b) La difusión del protocolo entre todas las personas que integran el ámbito del trabajo, para colaborar en la identificación de situaciones de violencia y acoso. La difusión estará a cargo del/la empleador/a o, en su defecto, a quien éste/a designe, así como de la entidad gremial y se realizará a través de los canales institucionales y normales de comunicación y/o mediante los diversos dispositivos con los que se cuente, tales como material gráfico y/o audiovisual, que se hará llegar a todas las personas que se desempeñan en la actividad.
6. c) Se sugerirá la utilización de lenguaje no sexista en las comunicaciones de la empresa productora;
6. d) Se realizarán actividades de capacitación y formación sobre violencia y acoso laboral para todo el personal. Estas capacitaciones deberán incorporar específicamente la perspectiva de género y realizarse de manera periódica, debiendo cumplirse con dos acciones de capacitación, como mínimo, cada año.
6. e) Las partes se comprometen a realizar campañas de sensibilización y visibilización de la problemática, las que se organizarán corporativamente desde AADET y desde la entidad gremial.
6. f) Se propiciarán evaluaciones de riesgos para identificar los factores y condiciones laborales que posibilitan la constatación de situaciones de violencia y acoso laboral.
6. g) Se acondicionarán, en la medida de lo posible, las instalaciones en el establecimiento

*Handwritten notes:*  
7/10/2010  
Integración  
[Signature]

*Signatures:*  
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

de trabajo de modo de garantizar la intimidad de los/as integrantes de los equipos de trabajo;

6. h) Se presentará por escrito el guión de la escena de sexo o violencia, en su caso, el que deberá contar con el consentimiento debidamente informado por escrito de los/as trabajadores/as involucrados/as, en los términos consignados en el punto siguiente.

## 7. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES ESCÉNICAS

Todos los espacios del ámbito laboral deberán contar con las condiciones mínimas para garantizar la seguridad y privacidad de los/las integrantes de los equipos de trabajo de las artes escénicas. Especialmente, los espacios escénicos, camarines y similares. Asimismo, la entrada a estos sectores deberá estar restringida a personal autorizado.

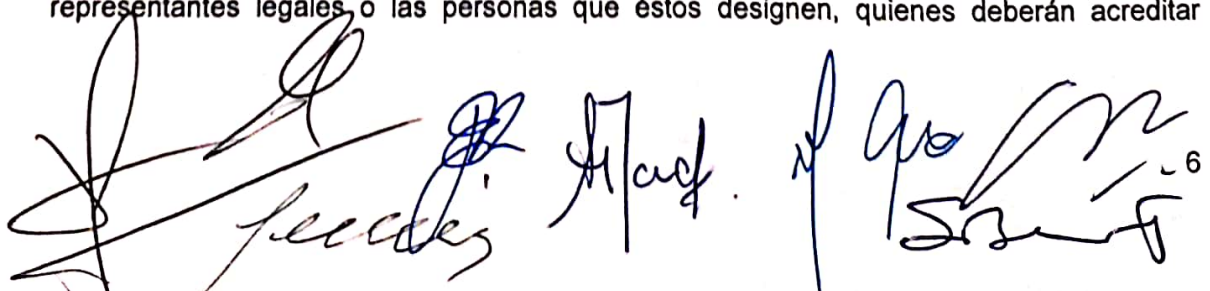
Cuando se deban realizar escenas que impliquen besos; desnudos; semi-desnudos; comportamientos de índole sexual; golpes, o cualquier conducta en la que se pueda ver afectada la integridad psicofísica de la persona se deberán establecer acuerdos previos por escrito entre los/as participantes de la escena, de modo de garantizar las condiciones de seguridad y contención necesarias para su realización.

Los/as actores/actrices deberán contar con el guión completo antes de la firma del contrato y manifestar si aceptan el mismo en base a lo descrito en cada escena, a fin de dar previsibilidad al acuerdo de partes y evitar inconvenientes durante los ensayos y actuación.

En los casos arriba mencionados, los guiones deben detallar en forma clara y simple qué tipo de escena se llevará a cabo y quienes intervendrán en la misma, y ser entregados previamente a la firma del contrato, al actor/actriz para que manifieste su aceptación o no, no pudiendo el actor o la actriz pretender la modificación de las escenas descriptas una vez firmado el contrato que incluye la aceptación del guion, tal y como fuese planteado por el/la autor/a y coordinado por el/la directora/a del espectáculo.

Por la propia naturaleza del trabajo, los guiones pueden sufrir modificaciones durante la preparación del espectáculo. 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.

Sin perjuicio de la autorización otorgada por el organismo estatal competente al efecto, cuando se realicen escenas que incluyan niños, niñas o adolescentes menores de 16 años de edad, se deberá garantizar un acompañamiento constante por su madre, padre, tutores, representantes legales o las personas que éstos designen, quienes deberán acreditar



identidad de modo documentado.

## 8. MEDIDAS DE ACTUACION EN CASO DE PRODUCIRSE UNA SITUACIÓN DE ACOSO O VIOLENCIA

En caso de verificarse un hecho de acoso o violencia, los/as responsables directos/as del trabajo de las personas involucradas (ya sean estas últimas en calidad de víctimas o de abusadores/violentos/as), deberán actuar de manera contenedora y atenta, sin minimizar los hechos y generando espacios de escucha, contención, resolución amigable, dentro del marco del respeto recíproco de las personas.

Los/as responsables directos/as del trabajo de las personas involucradas se comprometen a acompañar a la víctima, informando cuáles son las herramientas a su alcance para recibir ayuda profesional y/o formalizar la denuncia.

A los fines de facilitar información sobre lugares o entidades competentes donde se puede realizar denuncia sobre violencia laboral y de género se informan los siguientes ámbitos, a modo ejemplificativo:

- Línea 144 – Asesoramiento, acompañamiento y contención.
- Ministerio Público Fiscal – denuncias y atención las 24 horas ([denuncias@fiscalias.gob.ar](mailto:denuncias@fiscalias.gob.ar))
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) - La Oficina brinda orientación y asesoramiento y recibe denuncias sobre el tema. Av. Leandro N. Alem 638, piso 7, CABA  
Código postal: C1001AAO Teléfono: 0800-666- 4100 (op. 1 ☒ op. 5) / (11) 4310-5525.  
Correo electrónico: [violencialaboral@trabajo.gob.ar](mailto:violencialaboral@trabajo.gob.ar)
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad - Balcarce 186, 6° piso, C1064AAD. Av. Paseo Colón 275, 5° piso (mesa de entrada), C1063ACC. Entre Ríos 181, 9° piso, C1079ABB. Teléfono: +54 11 4342 9010 / 7079 (Recepción Paseo Colón). Correo electrónico: [ministeriomgyd@mingeneros.gob.ar](mailto:ministeriomgyd@mingeneros.gob.ar)
- CABA: Dirección General de la Mujer – Domicilio: Balcarce 362, 4° piso, CABA Días y horarios de atención: Lunes a Viernes de 9.30 a 17 hs Teléfono: 4342-2042/9480 Página web: <http://www.buenosaires.gob.ar/desarrollohumanoyhabitat/mujer>
- En Pcia de Bs.As.: Ver: Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires: [www.mpba.gov.ar](http://www.mpba.gov.ar)

*Handwritten signatures and notes:*  
A large handwritten signature in blue ink is on the left side, partially overlapping the list.  
Below the list, there are several handwritten signatures in black ink, including one that appears to say "Fiscal" and another that says "Suzuki".

En cada jurisdicción del país se deberá verificar si existe organismo encargado de intervenir en este tipo de situaciones a fin de proveer ayuda profesional y/o recibir la correspondiente denuncia.

A fin de garantizar la protección de la víctima, la continuidad laboral de todo el equipo de trabajo y el desarrollo habitual de las funciones, todas las partes involucradas se comprometen a realizar las acciones a su alcance y adoptar las medidas necesarias, buscando las alternativas de solución que mejor proteja a las víctimas.

AADET a través de su Comisión Directiva tomará las determinaciones que el Estatuto prevé para los casos de incumplimiento o violación a las normativas internas de aplicación para todos/as los/as socios/as que las incumplan.

Asimismo, AAA se compromete a tomar las determinaciones que su Estatuto prevé para los casos de incumplimiento o violación a las normativas de este protocolo por parte de sus socios/as.

## 9. SOBRE LA COMISIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO

Cuando cualquiera de las partes del presente protocolo tome conocimiento de un hecho de acoso o violencia ocurrido en el marco del ámbito personal y espacial aquí definido, con el consentimiento escrito de la víctima, dará aviso a la otra parte (protegiendo la privacidad de las personas implicadas así como la confidencialidad) y se conformará una Comisión de Acompañamiento integrada por dos representantes de AADET y dos representantes de AAA.

La integración de la Comisión será conformada para cada caso de acoso y/o violencia que se produzca y a propuesta de cada parte. Una vez integrada, la Comisión de Acompañamiento informará a la víctima quiénes la conforman y en qué consistirá la actuación de la misma.

Los/as integrantes deberán contar con un perfil orientado a la temática, que contemple prevención y buenas prácticas profesionales y, preferentemente, contar con capacitaciones relativas a violencia laboral y perspectiva de género.

En el caso que la Comisión de Acompañamiento lo estime necesario, podrá consultar opinión de profesionales especialistas en la temática, y a solo efecto de aportar opinión técnica.

## 10. FUNCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO:

*[Handwritten signatures and scribbles in blue and black ink, including the name 'Cortez' and 'H. And']*



Esta Comisión tendrá a su cargo la función de brindar contención a la víctima y asesorarla respecto de las posibles acciones o medidas sugeridas para desactivar el conflicto, hacer cesar la violencia y evitar su repetición.

Las sugerencias que haga esta Comisión no son vinculantes ni podrán ser contrarias a los procedimientos legales que correspondan en cada caso, debiendo ser debidamente explicados a la víctima y consentidos por ésta.

Especialmente su actuación consistirá en:

**10.1.** Acompañar a la víctima brindando colaboración e información con el fin de intentar esclarecer el hecho, contemplando una actitud de escucha activa, contención y respeto entre las personas.

**10.2.** Colaborar para desarticular el conflicto y hacer cesar la violencia, sugiriendo las medidas adecuadas a quienes deban implementarlas. Según la gravedad del hecho, las personas responsables se comprometen a brindarle a la víctima las herramientas necesarias para que continúe con consultas a organismos competentes y/o inicie el proceso de la denuncia.

**10.3.** Propiciar la continuidad de la relación laboral y favorecer la continuidad de la realización de funciones: La continuidad de la actividad y los vínculos laborales de los involucrados será uno de los ejes a ser considerados por la Comisión para sugerir medidas tendientes al cese de la violencia y la resolución del conflicto. El trabajo mancomunado de las partes involucradas, respetando los principios básicos de este protocolo, aspiran a encontrar soluciones que impliquen, preferentemente, mantener las funciones pactadas, siempre y cuando se adopten medidas para garantizar el cese y la no repetición de la situación de acoso o violencia que motiva la intervención.

**10.4.** Analizar las causas del hecho denunciando y sugerir medidas tendientes a evitar que se reitere.

La Comisión deberá garantizar en todo momento la confidencialidad tanto del hecho como de las personas involucradas, salvo a los fines de la implementación de las medidas sugeridas. Asimismo, La persona que haga una consulta y/o realice una denuncia deberá ser escuchada por la Comisión respetando su deseo en cuanto a las acciones que se decida realizar y asegurando confidencialidad y cuidando principalmente su dignidad.

La Comisión cesará sus funciones elaborando un informe que pondrá a consideración de las partes, sin mencionar datos que permitan identificar a las personas involucradas.

**Normativa de aplicación:**

<sup>1</sup>Convención Colectiva de Trabajo Nro. 307/73 entre Asociación Argentina de Actores y Asociación de Promotores Teatrales Argentinos.

<sup>7</sup>Convenio OIT 190-Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019.

<sup>8</sup>Recomendación R 206- Recomendación sobre la Violencia del Acoso, 2019 (Núm. 206).

<sup>9</sup>Convenio C 100- Convenio sobre la Igualdad de Remuneración/1951.

<sup>10</sup>Convenio C 111- Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación, 1958)

<sup>11</sup>Ley 26.185 de Protección Integral a las Mujeres.

- Decreto Reglamentario 1011/2010 de Protección Integral para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 23.592 de Actos Discriminatorios: Adopción de medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.
- Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.
- Ley 26.485 Protección Integral a las Mujeres: Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 26.743 Identidad de Género: establece el derecho a la identidad de género de las personas.
- Art. 75 Ley 20.744 establece el deber de seguridad del empleador hacia el trabajador.
- Art. 4.1 Ley 24.557 (Riesgos del Trabajo) Obligación del empleador para la prevención de los riesgos del Trabajo.
- Art. 66 Ley 20.744: El empleador está facultado a introducir cambios en la modalidad de trabajo siempre que ello no importe un ejercicio irrazonable de esa facultad y en tanto no altere modalidades esenciales del contrato. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, el trabajador podrá considerarse despedido sin justa causa y/o exigir el restablecimiento de las condiciones anteriores.

*Caterina*  
*[Handwritten signatures and scribbles]*