

# **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS\_FERIA DE PALMA**

## **1.- Introducción**

Palma Feria de Artes Escénicas de Andalucía se compromete a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo una serie de medidas que persiguen el objetivo de alcanzar la igualdad real en Feria de Palma, creando un espacio libre de discriminación por razón de sexo, un entorno laboral saludable y respetuoso hacia la ley y los derechos de todos y todas.

Igualmente, Feria de Palma adquiere también el compromiso de difundir en su ámbito de influencia dentro del sector de las artes escénicas de Andalucía el contenido de este Código de Buenas Prácticas, que persigue el buen hacer profesional de las empresas, compañías y/o colectivos que participan en el transcurso de Feria de Palma, con el objeto de para hacer frente a posibles situaciones de acoso sexual o discriminación por razones de sexo.

Por último, se señala expresamente que los participantes y asistentes invitados a las ediciones a celebrar de Feria de Palma en el futuro están obligados a adquirir los compromisos derivados de este Código de Buenas Prácticas. Cualquier comportamiento o conducta que infrinja este Código conllevará la expulsión o la suspensión de la participación en cualquier actividad relacionada con Feria de Palma.

Este documento ofrece orientación práctica para el avance hacia un cambio de la realidad actual, desde un enfoque práctico y de sugerencias que garanticen la necesaria protección de los profesionales en el sector de las artes escénicas en Andalucía. La aplicación de este Protocolo será compatible con la adopción de otras acciones judiciales previstas en la legislación vigente.

Feria de Palma velará, de esta forma, por el estricto cumplimiento del respecto a la ley y los derechos de las personas, en especial en lo relacionado con el respeto a la dignidad y la libertad de las personas, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El cuerpo como componente central de las artes escénicas, así como la abundancia de espacios no regulados institucionalmente (castings, ensayos, giras...), conforman una constante en la práctica y el desempeño del sector. Por ello, era necesario contar con una guía de recomendaciones generales para ayudar al propósito de prevenir y detectar situaciones de violencia de género y discriminación.

## **2. Contexto**

El objetivo de este Código es el reconocimiento de unos deberes profesionales, que se derivan de la aplicación de los principios de la ética general y profesional, que sirvan de guía en el ejercicio responsable y de calidad de la profesión. Las propuestas de dicho código están gobernadas por el respeto a la Integridad y a la seguridad de quienes componen el colectivo.

**PARA QUIÉN** Personas que trabajan organizaciones del sector de las artes escénicas; Estudiantes, docentes, ayudantes y quienes se desempeñan en espacios de formación de las artes escénicas.

**CONTEXTOS** Espacios de organización y laborales: espacios de exhibición, productoras, ensayos, talleres, espacios de trabajo, casting u otros; espacios de formación: escuelas, centros de formación, conservatorios...

**PRINCIPIOS** Respeto a la legislación y a la integridad de las personas, principios de igualdad y no discriminación, equidad, paridad.

### **3.- Definiciones**

La Constitución Española se ocupa de la igualdad como un derecho fundamental, estableciendo el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La Ley apuntala el principio de igualdad de trato y oportunidades, establecido el derecho de acceder al trabajo en condiciones de igualdad. Resulta inaceptable el acoso sexual y el acceso por razón de sexo, por lo que como organización tenemos el deber de adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral y profesional durante la celebración de Feria de Palma

#### **-Acoso sexual:**

Cualquier comportamiento o conducta de carácter sexual, realizados por cualquier medio, indeseados o no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen la situación laboral y profesional, oportunidades de empleo o el desempeño formativo de los profesionales.

La acción ejercida por el acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción y no es necesario que el comportamiento se prolongue en el tiempo. Una sola acción, aislada en el tiempo, es suficiente para poder entender que se haya producido acoso sexual.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Toda agresión sexual o intento forzado de relaciones sexuales.
- Chantaje sexual.
- Propositiones sexuales.
- Establecer comunicación, convocar reuniones, ensayos, casting en tiempo y espacio no pertinente (Ejemplos: realizar casting en habitación de hotel o en domicilio privado de la persona a cargo).

- Promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directa o indirectamente.
- Cartas, notas, fotografías, mensajes al móvil, llamadas telefónicas, correos electrónicos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Preguntas sobre la conducta sexual o la orientación sexual.
- Comentarios sobre la vida sexual de las personas.
- Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones laborales e incluso la estabilidad en el empleo de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto.
- Comunicaciones ofensivas de naturaleza sexual (mails, llamadas telefónicas, videoconferencias...).
- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Amenazas de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales
- Adopción de represalias contra las personas que denuncien.
- Contacto físico innecesario.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios, camerinos...
- Amenazar o difundir rumores de carácter sexual.
- Difundir vídeos, fotografías o imágenes de contenidos sexual o íntimo sin consentimiento de quien participa en las imágenes.
- Obligación de presenciar exhibicionismo.
- Exigencia injustificada para pasar tiempo en privado con una persona (asistencia a reuniones en domicilios, hoteles, viajes...).
- Mostrar en los espacios de trabajo objetos, imágenes, carteles o contenidos sexualmente sugerentes o explícitos, salvo que éstos se justifiquen en virtud del trabajo creativo o de producción, o del objetivo pedagógico.

#### **- Acoso por razón de sexo.**

Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud (que realicen tanto superiores jerárquicos como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos), con el efecto o intención de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- No promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual.
- No contratar o despedir a una trabajadora o trabajador por razón de su sexo.
- Acoso por razón de maternidad.
- Acoso por ejercicio al derecho de paternidad amparado legalmente.

- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.
- Realización de descalificaciones públicas sobre la persona y su trabajo.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- Establecer arbitrariamente diferencias salariales, asociado a un sesgo de género en personas que cumplen funciones o cargos equivalentes en un mismo espacio laboral. Establecer arbitrariamente diferencias salaria
- Solicitar un test de embarazo y preguntar por la planificación laboral antes de una contratación.
- Desconsideración profesional.

**- Sujeto Activo:**

Sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

**-Sujeto Pasivo:**

Cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

**4.- Otros comportamientos a evitar con la firma del presente Código de Buenas Prácticas**

- Discriminación por clase social
- Discriminación por edad
- Discriminación por género
- Discriminación por origen étnico
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por orientación sexual
- Discriminación por embarazo
- Discriminación por religión
- Discriminación por ideología o militancia política
- Discriminación por trastorno mental o diagnóstico psiquiátrico

**5.- Sugerencias**

A continuación entregamos sugerencias para la construcción de espacios de organización trabajo y de formación respetuosos, igualitarios, libres de violencia de género y garantes de los derechos. Esta lista no es exhaustiva por lo que no contempla la totalidad de experiencias asociadas a las diferentes formas de violencia de género y de discriminación.

-Contacto físico: Se entiende la relación corporal entre personas que participan de un mismo espacio, ya sea organizacional, labora o de formación.

- El contacto físico debe ser siempre pertinente para la actividad que se está desarrollando y contar con el consentimiento de las personas involucradas. En el caso de casting, audiciones y otros, cuando existan escenas de connotación sexual, desnudos o escenas que impliquen violencia física, actores y actrices deben ser previamente informados/as, en un tiempo

prudente y en un espacio libre de presión, donde puedan expresar de forma clara y explícita su consentimiento.

- El contacto siempre debe producirse en espacios definidos para la realización de la actividad organizacional, laboral o de formación, por ejemplo, sala de ensayo, sala de teatro, set de grabaciones... En cualquiera de las situaciones anteriores, en que sea necesario el contacto corporal, se sugiere evitar la sobreexposición, con equipos reducidos y resguardando la comodidad y seguridad de las personas implicadas.

- Comunicar previamente las actividades que se realizarán. Por ejemplo, en caso de requerir un desnudo o escena de intimidad se debe informar con anterioridad, en un tiempo prudente y en un espacio libre de presión, donde las personas implicadas puedan expresar su consentimiento de forma clara y explícita.

- En el caso de escenas íntimas o de connotación sexual, en el marco de casting y entrevistas de trabajo, siempre deben haber testigos, evitando sin embargo la sobreexposición con equipos reducidos, y resguardando la comodidad de las personas implicadas.

- No requerir escenas de sexo explícito en casting, entrevistas y reuniones de trabajo.

- Realizar la entrega de información referente a entrevistas y/o casting por vías formales de comunicación.

- Se sugiere que las organizaciones cuenten con canales de denuncia, espacios de contención y acompañamiento psicológico y jurídico para atender a víctimas de situaciones de abuso, acoso y/o violencia de género, o en su defecto, que estos cuenten con alianzas o redes de apoyo que cumplan estas funciones.

## **5.- Conclusión y Compromiso**

Con este protocolo, las partes firmante se comprometen a cumplir y establecer medidas necesarias para prevenir y hacer efectivo el cumplimiento del presente Código de Buenas Prácticas.

Por Feria de Palma

Por la Compañía