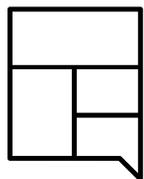




ESTUDIO SOBRE TRAYECTORIAS LABORALES

DE
ACTRICES
Y ACTORES



FUNDACIÓN
SAGAI

Publicado por

FUNDACIÓN SAGAI

+54 (011) 3985 8520

Marcelo T. de Alvear 1978,

C1122AAD, CABA

fundacionsagai.org



.....

COMISIÓN DIRECTIVA DE SAGAI

Presidente: Jorge Marrale

Vicepresidente: Martín Seefeld

Secretario: Osvaldo Santoro

Prosecretaria: María Fiorentino

Tesorero: Pablo Echarri

Protesorero: Mariano Bertolini

Vocales titulares: Daniel Valenzuela
Silvina Acosta
Celina Font
Juan Carlos Ricci
Jorge D'elia
Mercedes Morán

Vocales suplentes: Pepe Novoa
Edgardo Moreira
Mora Recalde
Tomás Fonzi

Presidente honorario: Pepe Soriano

.....

ÍNDICE

Introducción	7
▶ El proyecto	7
▶ El diagnóstico	7
▶ Sobre la Fundación SAGAI	8
▶ Sobre Grow	8
PARTE I - Introducción a temas de género	9
▶ I.1. Contexto en Argentina y el mundo	9
I.1.1. Movimientos de mujeres en la industria del cine, del teatro y del audiovisual	9
I.1.2. La violencia sexual contra las mujeres	10
▶ I.2. Estereotipos, naturalizaciones y violencias en el ámbito laboral artístico	10
I.2.1. ¿Qué es un estereotipo de género?	11
I.2.2. Naturalizaciones en el mundo artístico	12
▶ I.3. Arte y género	13
▶ I.4. Violencia en el ámbito laboral	14
I.4.1. Micromachismos en el ámbito laboral	16
I.4.2. Masculinidades	17
▶ I.5. Legislaciones y marco normativo en Argentina	19
I.5.1. Igualdad de género: marco normativo	19
▶ I.6. Protocolos contra la violencia y el acoso sexual en ámbitos artísticos	20
I.6.1. En Argentina	20
I.6.2. En el mundo	21
PARTE II - Primeros hallazgos de la encuesta	25
▶ II.1. Perfiles: quiénes respondieron	25
II.1.1. Inicios de la carrera actoral	26
II.1.2. Formación	28
II.1.3. Origen	29
▶ II.2. El rol de los/as maestros/as	30
II.2.1. Datos	30
II.2.2. Reflexiones e hipótesis	31
▶ II.3. Impactos de la maternidad/paternidad en la carrera	33
II.3.1. Datos	33
II.3.2. Reflexiones e hipótesis	34
▶ II.4. Desarrollo artístico	35
II.4.1. Datos y reflexiones	36

▶ II.5. Desarrollo artístico-económico	37
II.5.1. Datos	37
II.5.2. Reflexiones e hipótesis	38
▶ II.6. Nivel de facturación	43
II.6.1. Datos	43
II.6.2. Reflexiones e hipótesis	46
▶ II.7. Estereotipos en los roles	46
II.7.1. Datos	46
II.7.2. Reflexiones e hipótesis	47
▶ II.8. Maltrato laboral	49
II.8.1. Datos	49
II.8.2. Reflexiones e hipótesis	51
▶ II.9. Escenas de Violencia	54
II.9.1. Datos	54
II.9.2. Reflexiones e hipótesis	55
▶ II.10. Escenas de sexo	57
II.10.1. Datos	57
II.10.2. Reflexiones e hipótesis	59
▶ II.11. Acoso sexual	60
II.11.1. Datos	60
II.11.2. Reflexiones e hipótesis	62
▶ II.12. Consideraciones Finales	64

PARTE III

Conclusiones y recomendaciones	67
▶ III.1. Reflexiones y conclusiones del diagnóstico	67
III.1.1. Sobre los datos generales	67
III.1.2. Sobre el reconocimiento de alguien como maestro o maestra	67
III.1.3. Sobre los efectos de la maternidad/paternidad en el desarrollo profesional	67
III.1.4. Sobre la relación desarrollo económico y desarrollo artístico	58
III.1.5. Sobre estereotipos	68
III.1.6. Sobre maltrato laboral	68
III.1.7. Sobre escenas de violencia	69
III.1.8. Sobre escenas de sexo	70
III.1.9. Sobre acoso sexual	70
▶ III.2. Recomendaciones de acciones para realizar	71
III.2.1. Focus group	71
III.2.2. Recomendaciones contra el acoso, el maltrato y la violencia	71
III.2.3. Visibilizar la línea de denuncia	71
III.2.4. Espacios de formación	71
III.2.5. Espacios de reflexión	72
III.2.6. Contenidos	72

INTRODUCCIÓN

El proyecto

El proceso de trabajo comenzó a mediados de 2017 a partir de una inquietud de Fundación Sagai con respecto a las trayectorias laborales de sus actores y actrices. El objetivo general es promover una cultura más equitativa, transversalizando la perspectiva de género en las acciones de la Fundación SAGAI para favorecer a sus asociados/as, a sus colaboradores/as y a la comunidad.

En una primera instancia se realizó el diagnóstico que se presenta a continuación. El siguiente paso consistió en la elaboración, de manera colaborativa, de una serie de *Recomendaciones para lograr espacios libres de violencia y acoso* que puedan ser aplicadas en las diferentes situaciones que tengan lugar, con el propósito de incorporar la perspectiva de género en los distintos sectores laborales del ámbito artístico.

El diagnóstico

La realización de un análisis resulta imprescindible porque permite tener una posición consecuente con el contexto sociocultural que estamos atravesando. En este sentido, realizar estudios y definir líneas de acción contribuye de manera significativa a exponer y a eliminar toda forma de violencia, especialmente la de género, dentro de todos los espacios artísticos.

Como veremos en los resultados obtenidos, los desarrollos laborales/artísticos de actrices y actores no se dan de manera equitativa, por lo que resulta necesario promover activamente –es decir, mediante acciones y políticas concretas– un desarrollo justo. Generar espacios de contención y protocolos de acción es de suma importancia, sobre todo en un sector como el artístico, en el cual los contratos suelen ser por breves períodos de tiempo y en equipos rotativos.

Vale decir, asimismo, que las manifestaciones artísticas forman parte de la cultura y pueden ser enriquecidas mediante el fomento del respeto, de las buenas prácticas y de la diversidad. Es necesario interpelarnos y reflexionar, de modo que los contenidos que interpretan actrices y actores no reproduzcan estereotipos ni desigualdades de género de ninguna forma, y que tampoco alimenten la violencia ni la estigmatización.

El diagnóstico fué realizado a partir de:

- Entrevistas a doce actores y actrices de la Fundación SAGAI; y de la
- Encuesta sobre trayectorias laborales para socios y socias de la Fundación SAGAI, sobre el desarrollo artístico, sobre el desarrollo económico y sobre el clima de trabajo.

Sobre Fundación Sagai

Es una organización sin fines de lucro creada en 2010 por la Sociedad Argentina de Gestión de Actores Intérpretes. Sus propósitos son: brindar herramientas para el desarrollo profesional de artistas, fomentar la producción cultural y acompañar los diversos aspectos de la vida familiar y social de los y las intérpretes.

Más información: www.fundacionsagai.org

Sobre Grow

Es una entidad que tiene como objetivo construir una sociedad en la que mujeres y varones alcancen las mismas oportunidades de desarrollo laboral. Apuesta al crecimiento con balance de género como la mejor manera de lograr que existan organizaciones financieramente eficientes, con personas satisfechas, en las cuales se puedan incorporar y retener a los mejores talentos.

Más información: www.generoytrabajo.com

PARTE I - INTRODUCCIÓN A LOS TEMAS DE GÉNERO

I.1. Contexto en Argentina y el mundo

En Argentina, el 3 de junio de 2015, se realizó la primera manifestación masiva #NiUnaMenos, que surgió como una necesidad de decir “basta de femicidios” (solo en 2018, cada 34 horas una mujer fue asesinada por el hecho de ser mujer¹). La convocatoria nació de un grupo de periodistas, activistas y artistas, pero creció porque la sociedad hizo suya la consigna y la transformó en una campaña colectiva². Lo novedoso de esta marcha fue que convocó a sectores que no tenían vínculo con la militancia feminista hasta ese momento. A partir de entonces, los reclamos por la igualdad de las mujeres adquirieron una repercusión social mucho más amplia y una visibilidad mayor. A nivel mundial, desde el año 2016, cada 8 de marzo se realiza el 8M Paro Internacional de Mujeres, que está uniendo y concentrando cada vez más a las mujeres de todo el mundo³.

Se cuestionan las formas tradicionales de relación entre varones y mujeres, el binarismo genérico, la brecha salarial vinculada con el género, el acoso callejero, los abusos y acosos sexuales en el trabajo, y un largo etcétera.

El mundo del arte, de la actuación, de la producción teatral y audiovisual y la industria cinematográfica no escapan a este movimiento, más bien por el contrario, han contribuido para que sean visibilizadas las violencias de todo tipo, que se encuentran naturalizadas y ampliamente difundidas dentro de la actividad artística.

I.1.1. Movimientos de mujeres en la industria del cine, del teatro y del audiovisual

El movimiento #MeToo se hizo masivo con este hashtag en 2017, cuando actrices estadounidenses comenzaron a denunciar la agresión y el acoso sexual, a raíz de las acusaciones de abuso sexual contra el productor de cine y ejecutivo estadounidense Harvey Weinstein⁴.

En la ceremonia de entrega de los Globos de Oro de 2017, actrices y actores vistieron de color negro siguiendo la consigna lanzada por el colectivo Time’s Up como grito unánime

1 Según gráfico del Registro Nacional de Femicidios elaborado por las Mujeres de la Matria Latinoamericana (MuMaLá [(2018)] publicado el 6 de enero de 2019 en la página de ese observatorio. Disponible, en línea, en: <<https://www.facebook.com/MuMaLaNacional/photos/a.235637037311359/286771048864624/?type=3&theater>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

2 Presentación de Ni una menos. Disponible, en línea, en: <<http://niunamenos.com.ar>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

3 “Manifiesto 8M 2018”, publicado en *Hacia la huelga feminista*. Disponible, en línea, en: <<http://hacialahuelgafeminista.org/manifiesto-8m>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

4 Entrada/ presentación del movimiento #MeToo en Wikipedia. Disponible, en línea, en: <[https://es.wikipedia.org/wiki/Me_Too_\(movimiento\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Me_Too_(movimiento))>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

contra el acoso sexual⁵. Estas denuncias generaron una ola que le brindó fuerza a más mujeres para que compartieran sus historias de acoso, de abuso sexual y de violaciones.

Las mujeres de Hollywood tienen un acceso a bienes, recursos y visibilidad que se constituye como un privilegio con el que no cuenta el resto de las mujeres. El acceso a recursos y, fundamentalmente, la gran visibilidad permitieron que el fenómeno #MeToo revolucionara las reglas de la industria cinematográfica estadounidense.

La pregunta consiguiente fue: “¿Y ahora qué pasa?”⁶. Durante el año 2018, en Estados Unidos se elaboraron protocolos y guías para evitar acosos y para saber de qué manera actuar si se producen este tipo de situaciones.

En nuestro país, el año 2018 finalizó con la denuncia –primero judicial y luego mediática– de Thelma Fardín⁷. Con nuestras particularidades, en un contexto totalmente atravesado por las transformaciones impulsadas por el movimiento feminista, también están cambiando las reglas del juego de las industrias televisiva, teatral, audiovisual y cinematográfica.

I.1.2. La violencia sexual contra las mujeres

En una entrevista con Mariana Carbajal para *Página12*, la antropóloga Rita Segato, una de las grandes voces intelectuales del feminismo latinoamericano, analiza el tratamiento que se le dio en los medios a la denuncia de Thelma Fardín⁸.

Segato⁹ sostiene que es necesario entender la violencia sexual como un problema político y no moral. En la entrevista insiste en la necesidad de revisar con urgencia el tratamiento que los medios les dan a las noticias sobre violencia sexual. Existe una tensión entre mostrar la violencia –con el riesgo que implica generar en otros una imitación o una repetición, aun en casos en los que se muestre a un agresor monstruoso– y desinformar.

I.2. Estereotipos, naturalizaciones y violencias en el ámbito laboral artístico

El propósito de este apartado es conceptualizar algunas cuestiones acerca de los estereotipos de género que se transmiten en los medios artísticos, así como, también,

5 Entrada/ presentación del movimiento #MeToo en Wikipedia. Disponible, en línea, en: <[https://es.wikipedia.org/wiki/Me_Too_\(movimiento\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Me_Too_(movimiento))>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

6 2017: año del giro denunciante”, nota de Marina Mariasch publicada en *LatFem* el 31 de enero de 2017. Disponible, en línea, en: <<http://latfem.org/2017-ano-del-giro-denunciante>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

7 “La valiente denuncia de Thelma Fardín contra Juan Darthés”, nota de Karina Noriega publicada en *Infobae/ Gente* el 11 de diciembre de 2018. Disponible, en línea, en: <<https://www.infobae.com/gente/lo-ultimo/2018/12/11/la-valiente-denuncia-de-thelma-fardin-contra-juan-darthes>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

8 “«El problema de la violencia sexual es político, no moral»”, entrevista de Mariana Carbajal publicada en *Página12* el 16 de diciembre de 2018. Disponible, en línea, en: <<https://www.pagina12.com.ar/162518-el-problema-de-la-violencia-sexual-es-politico-no-moral>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

9 Es autora de libros fundamentales para el feminismo, como *La guerra contra las mujeres* y *Las estructuras elementales de la violencia*.

de naturalizaciones respecto de cómo son o deberían ser los vínculos laborales en este ámbito.

En la encuesta observamos que un alto porcentaje de las actrices y de los actores declaró haber representado algún personaje estereotipado. Así como culturalmente existe una manera de ser mujer, también la hay de ser varón. Estas formas condicionan tanto a mujeres como a varones, ya que son planteadas como las *únicas* opciones válidas. El objetivo consiste en entender qué comportamientos y maneras de reaccionar, de relacionarse y de pensar tienen que ver con esos sesgos.

1.2.1. ¿Qué es un estereotipo de género?

“Un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.”¹⁰

“Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.”¹¹

Las características principales son:

- marcar los comportamientos de las personas limitando su libertad y espontaneidad;
- asociar cada sexo con una serie de rasgos que los identifican, relacionando, por lo general, lo masculino con la competitividad, la agresividad y la independencia, y lo femenino, con la sumisión, el orden y la pasividad;
- constituir etiquetas que, aunque a priori facilitan una comprensión trivial de las cosas, conducen al descrédito, al menosprecio y a la marginación de personas y grupos sociales a causa de su identidad sociocultural, sexual, racial e ideológica.

El teatro, el cine y la televisión tienen un rol fundamental en la construcción –así como, también, en la deconstrucción– de estereotipos. La representación supone temas, miradas, distintos modos de interpretar personajes. Este hecho es clave en la construcción de un estereotipo. Un ejemplo de ello es el de mujeres que encarnan papeles en los que son capaces de abandonar sus sueños por amor (siempre el sujeto de deseo es un varón), lo que contribuye para generar la creencia de que la mujer es así, de que la mujer es eso. En este sentido, apuntamos, con este proyecto, a promover la reflexión en torno a cómo construir guiones innovadores y sin estereotipos de género. También es necesario aspirar a la pluralidad de voces: si solo se realizan producciones con guiones escritos por varones, heterosexuales, de clase media alta y blancos, la diversidad de miradas del mundo se verá limitada.

¹⁰ Definición de las Naciones Unidas/ Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos. “Los estereotipos de género y su utilización”. Disponible, en línea, en: <<https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

¹¹ Ídem.

I.2.2. Naturalizaciones en el mundo artístico

Uno de los ejes fundamentales del proyecto es la modificación de algunos de los comportamientos que se presentan en los ensayos, castings, oficinas de producción, sets de grabación, entre otros espacios y situaciones. Partiendo de la hipótesis de que los maltratos y abusos son prácticas habituales, les hicimos varias preguntas sobre esto a las socias y a los socios de la Fundación SAGAI, con el objeto de conceptualizar qué es maltrato y qué no, y por qué motivo se ha naturalizado.

A su vez, está muy arraigada la idea de que el *rigor* del/de la director/a es uno de los ingredientes para el éxito. Este binomio rigor-éxito constituye un riesgo, ya que puede habilitar situaciones de violencia para con actores y actrices, particularmente hacia estas últimas.

Un ejemplo de esta situación fue el trabajo de Shelley Duvall, protagonista de *The Shining*, de Stanley Kubrick, en esa producción. La actriz, muchos años después, describió el rodaje de esta película como “enloquecedor”. El trato de Kubrick hacia ella era notoriamente diferente al que mantenía con su coprotagonista, Jack Nicholson^{12ab}, ya que el director sistemáticamente criticaba y desestimaba la actuación de Duvall. Traemos este ejemplo para, además, mostrar el doble estándar al que muchas veces se somete a las mujeres en estudios o escenarios.

Otro caso emblemático, que recientemente ha sido recordado en los medios, es el de Maria Schneider, protagonista de la película *Último tango en París*, de Bernardo Bertolucci. En esta cinta hay una escena en la que Marlon Brando, el coprotagonista, viola al personaje interpretado por Schneider. Lo grave es que la secuencia no estaba en el guion, y no solo no se le consultó ni advirtió a la actriz, que tenía 19 años, sino que tuvo que soportar la representación de una escena de violencia física y sexual sin su consentimiento¹³.

Lo que tienen en común estos sucesos es que la razón esgrimida para ejercer violencia sobre las actrices fue la de “obtener la mejor actuación de ellas”. Es por ello que aquí se habla de abuso de poder: actrices jóvenes, con una incipiente carrera, frente a directores de renombre, como Kubrick o Bertolucci. Traemos a colación esta cuestión porque, más allá de la gravedad del asunto en general y de estos casos en particular, la premisa de que para obtener una buena pieza “vale todo” está ampliamente difundida y avalada en el mundo del arte.

12a “El resplandor de Stanley Kubrick: peleas con su actriz, múltiples tomas y un rodaje sin fin”, nota de Milagros Amondaray publicada en *La Nación* el 10 de abril de 2018. Disponible, en línea, en: <<https://www.lanacion.com.ar/espectaculos/cine/el-resplandor-de-stanley-kubrick-peleas-con-actores-multiples-tomas-y-el-rodaje-sin-fin-nid2121996>>. [Enlace revisado en julio/agosto de 2019.]

12b “For Shelley Duvall, «The Shining» was a personal horror story because of director Stanley Kubrick”, nota [en inglés] de Nikola Budanovic publicada en *The Vintage News* el 7 de noviembre de 2017. Disponible, en línea, en: <<https://www.thevintagenews.com/2017/11/07/dont-sympathize-with-shelley-stanley-kubrick-showed-no-mercy-to-shelley-duvall-on-the-the-shining-2/>>. [Enlace revisado en julio/agosto de 2019.]

13 “La cultura de la violación y la justificación machista a la agresión femenina”, nota publicada por Aglaia Berlutti en *Medium* el 6 de diciembre de 2016. Disponible, en línea, en: <<https://medium.com/espanol/la-cultura-de-la-violacion-y-la-justificacion-machista-a-la-agresion-femenina-el-caso-del-%C3%BAtimo-975cbe40227>>. [Enlace revisado en julio/agosto de 2019.]

Vale aclarar, asimismo, que en las películas mencionadas los coprotagonistas varones no sufrieron en ningún caso violencia física, psicológica ni sexual. Entonces, lo que cabe preguntarse es si estas situaciones, que pretendían estar justificadas en nombre del “arte”, no constituyeron, en realidad, una forma de ejercer violencia hacia las mujeres sin ser cuestionados ni sancionados.

Otro punto relevante en tanto naturalizaciones dentro del mundo del arte es el dilema, más vigente que nunca, respecto de si es necesario separar al artista de su obra. En nuestro país se han difundido en el último tiempo escraches a músicos y grupos musicales por agresiones y violaciones infligidas tanto a personas adultas como a adolescentes. Estas denuncias nos hacen volver una y otra vez sobre este dilema. ¿Qué sucede cuando el/los denunciados son autores de obras de una genialidad indiscutible? Tal vez habría que reformular la cuestión y preguntar: “¿Es menos grave la agresión de Woody Allen que la de un trabajador promedio de cualquier otro rubro?”. Es decir, si no justificamos las agresiones y violaciones de personas que no tienen un alto perfil mediático ni económico, ¿por qué hacerlo con quienes sí lo tienen? En todo caso, ¿no poseen una responsabilidad social mayor por ser parte de la esfera pública, constituyéndose como sujetos de poder?

I.3. Arte y género

Es imperioso empezar a pensar el arte desde una perspectiva de género. El arte goza del suficiente potencial como para interpelar la realidad, denunciar violencias y estereotipos, evidenciar la crisis e incorporar la diversidad. Es posible pensar al feminismo como marco teórico para reflexionar sobre los derechos de las mujeres, los femicidios, el acoso, las violaciones, la brecha salarial, los embarazos de niñas y adolescentes, el derecho a decidir sobre el cuerpo propio y la esclavización sexual de las mujeres.

La politización del arte tiene la potencialidad de invitar a una pausa necesaria para la construcción de perspectivas más complejas. El vínculo entre el mundo artístico y los diversos activismos feministas puede abrir un espacio para la reflexión que permita enfrentar la naturalización de las violencias y de las estructuras de poder.

I.4. Violencia en el ámbito laboral

Según la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), esta puede definirse como

toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores¹⁴.

Además, define los siguientes tipos de violencia laboral:

- **Agresión física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el/la trabajador/trabajadora.
- **Acoso sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.
- **Acoso psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

El 69% de las denuncias por casos de violencia laboral son hechas por mujeres¹⁵. Esto tiene que ver, sobre todo, con que la violencia laboral (incluido el acoso sexual) es una forma de abuso de poder. En este sentido, la desigualdad de poder entre varones y mujeres conduce a que estas sean víctimas de maltrato laboral con mucha más frecuencia.

La particularidad del mundo artístico conlleva, tal vez, la imposibilidad de visibilizar el trabajo como tal. Es decir, como muchas y muchos se dedican al arte por vocación y pasión, es difícil mirar a la actuación como una ocupación. Esto influye en cuestiones como la precarización laboral y la violencia: y es mucho más difícil de dimensionar, y aun de denunciar, si no nos concebimos como trabajadores y trabajadoras con derechos.

Es importante diferenciar lo que es violencia laboral de lo que pueden ser conflictos o exigencias. Este tema surgió, en repetidas ocasiones, en la encuesta, en donde se ve que el límite entre una y otros parecería ser subjetivo y difuso.

14 “¿Qué es la violencia laboral?”, publicación del Ministerio de Producción y Trabajo. Disponible, en línea, en: <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/esviolencialaboral>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

15 *La violencia laboral*, publicación de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible, en línea, en: <<http://www.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2014/08/violenciaLaboral.pdf>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

¿Qué NO es violencia laboral?

- **Conflictos laborales:**

divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe difícil; roces; tensiones; incidentes aislados; reclamos laborales.

- **Exigencias organizacionales:**

pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y a sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador).

- **Estrés laboral:**

se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

- **Burn out:**

también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurre con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y de la educación.

Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo “¿Qué es la violencia laboral?”¹⁶.

Además de conocer y de difundir definiciones de documentos como los mencionados, es importante realizar un trabajo sobre la internalización de lo que es y lo que no es violencia laboral. Además, este trabajo requiere un desarrollo de las habilidades empáticas para con los y las demás, así como un cambio cultural profundo. A partir de este diagnóstico, esperamos poder comenzar las conversaciones en torno a estos temas, para poder llegar a acuerdos comunes.

¹⁶ *Op. cit.*

I.4.1. Micromachismos en el ámbito laboral

Es importante identificar, reflexionar y modificar comportamientos que en general los hombres suelen tener y que pueden generar incomodidad en las mujeres y en otros hombres con masculinidades no hegemónicas. Muchas veces, se dan de forma inconsciente o están tan internalizados que cuesta percibir qué es lo que incomoda. A estos comportamientos los llamamos “micromachismos”. Los micromachismos son expresiones sutiles, cotidianas y culturalmente aceptadas del machismo.

Los que se presentan más comúnmente en los entornos laborales son:

- **Mansplaining:** este concepto hace referencia a situaciones en las que un varón interrumpe a una mujer para explicarle algo que ella ya sabe o en lo que, incluso, muchas veces es experta. Es importante entender que, más allá de la buena intención con que se haga esto, suele ser desvalorizante para la mujer¹⁷.
- **Maninterrupting:** esta idea indica situaciones en las que un hombre interrumpe excesivamente a una mujer. Un ejemplo, se dio durante el debate presidencial en los Estados Unidos, en el cual Donald Trump interrumpió a Hillary Clinton veintidós veces en los primeros veintiséis minutos¹⁸.
- **Hepeating:** este término surgió a mediados del año 2017 y se utiliza en situaciones en las que una mujer propone una idea y nadie le presta atención hasta que un hombre la repite o la dice con otros términos.
- **Dobles estándares:** actitudes y comportamientos que se valoran de manera diferente si se observan, o no, en un hombre o una mujer. Por ejemplo, trabajar en equipo: algunos estudios revelan cómo es valorado más en un hombre este comportamiento que en una mujer; sin embargo, si ninguno de los dos tiene este comportamiento, para la mujer tiene un costo mayor¹⁹.
- Así como en la sociedad en general se espera que las mujeres realicen las **tareas de cuidado**, se observa lo mismo en los espacios de trabajo²⁰.
- **Manspreading:** Es el concepto que expresa el hecho por el cual los hombres ocupan demasiado espacio al sentarse con sus piernas muy abiertas. Se comenzó a utilizar para señalar esta situación en los transportes públicos, pero se ha observado, además, en conferencias y reuniones²¹.

17 Un ejemplo de esto sucedió cuando Hillary Clinton concurre al programa de Jimmy Kimmel. Video disponible, en línea, en: <<https://www.youtube.com/watch?v=j2wBpYT6Zlo&t=117s>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

18 Video disponible, en línea, en: <<https://www.youtube.com/watch?v=oWPLL7V6FO4>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

19 En un comercial de Pantene es puesto de manifiesto este caso. Video disponible, en línea, en: <<https://www.youtube.com/watch?v=OEAnYmpBxFw>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

20 “Madame C.E.O., Get Me a Coffee”, nota de opinión escrita [en inglés] por Adam Grant y Sheryl Sandberg y publicada en *The New York Times* el 6 de febrero de 2015. Disponible, en línea, en: <<https://www.nytimes.com/2015/02/08/opinion/sunday/sheryl-sandberg-and-adam-grant-on-women-doing-office-housework.html>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

21 Helen Mirren explica este concepto en *The Tonight Show Starring Jimmy Fallon*, a partir del 32° del video disponible, en línea, en: <<https://www.youtube.com/watch?v=j6elgTWdRXw>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

De ninguna manera quiere decir que quienes tengan estas actitudes sean machistas. Utilizarlos es una forma interna de reafirmar su identidad masculina y de sostener una situación de poder (por pequeña que sea), tanto frente a mujeres como con otros varones que no tienen características socialmente aceptadas. Asimismo, muchas de estas actitudes también son replicadas por mujeres, ya que configuran una forma socialmente aceptada de utilizar y de ejercer poder.

Por otro lado, una forma de relacionarse entre los varones, dentro o fuera de los ámbitos laborales, está apoyada en el “mito del ganador”; es decir, la idea de que un hombre se realiza en tanto tiene éxito en distintos ámbitos: conquistando mujeres (cuantas más, mejor); siendo exitoso en su carrera, en los deportes, adquiriendo cosas materiales, etc. Vale subrayar que este es siempre un éxito individual, nunca colectivo. Esto implica un permanente estado de alerta y de competencia²², ejerciendo un autocontrol que regula la exteriorización de sentimientos asociados con la debilidad (temor, dolor, tristeza, placer, etc.). Estamos viviendo un momento de cambio respecto de estos comportamientos: lo que antes estaba naturalizado ahora es señalado y rechazado, lo que muchas veces genera incomodidad, tanto en mujeres como en hombres, y, sobre todo, en espacios de trabajo. La clave es registrar qué de un comportamiento x está incomodando y por qué. Habilitar espacios y situaciones de escucha real es un primer paso para comprender y erradicar estos comportamientos.

I.4.2. Masculinidades

Según Raewyn Connell,

[l]a masculinidad (...) es, al mismo tiempo: la posición en las relaciones de género, las prácticas por las cuales los hombres y las mujeres se comprometen con esa posición de género y los efectos de esas prácticas en la experiencia corporal, en la personalidad y en la cultura²³.

Cuando hablamos de masculinidades, entonces, estamos haciendo referencia a posiciones dentro del orden social, a prácticas concretas y a efectos sobre los sujetos.

Dedicamos un apartado a hablar de masculinidades porque, si bien no es tan placentero como hablar de la liberación de la mujer, es necesario habilitar la construcción de nuevas formas de ser varón, para lograr un orden social más justo.

Nuestra cultura enseña todo el tiempo a los niños cómo ser hombres, diciéndoles constantemente frases como “no te comportes como una niña”; “los hombres no lloran”; “sé fuerte”; “no juegues con muñecas”, entre otras tantas sentencias similares. Esto genera una asociación inherente entre el “ser hombre” y estas características.

²² Un ejemplo de esto se observa en una escena de la película Tiburón, del año 1975. Video disponible, en línea, en: <https://www.youtube.com/watch?v=YFga_TlyNIM>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]
²³ Fink, N y C. Merchan (2016). #NiUnaMenos desde los primeros años: Educación en géneros para infancias más libres. Buenos Aires: Chirimbote.

Algunos materiales para reflexionar sobre la visión que tenemos de los hombres:

“Men “«How you see me»”²⁴

“What is Masculinity?«That’s What He Said»” (sobre masculinidad)²⁵

Características como la timidez, por ejemplo, son asociadas con la debilidad, que, a su vez, es un atributo adjudicado a las mujeres. Además de los valores específicos que se asocian con la masculinidad, hay una desvalorización de la diferencia que tiene que ver con esta jerarquización: todo lo diferente de este modelo es inferior. Podemos ver los efectos que esto tiene en sufrimientos cotidianos de una gran parte de los hombres, que, sin embargo, están muy invisibilizados, es por ello que resulta difícil para ellos asumir cuestiones como:

- la expresión de miedos y emociones;
- armar redes de contención y confianza;
- exponerse si se saben diferentes (o manifestar este sentimiento); y
- mostrarse vulnerables.

Como dijimos, esto se les enseña (muchas veces conscientemente y otras, de manera inconsciente) tanto a niñas como a niños desde pequeños. Es por esto que decimos que los atributos de la masculinidad se traducen en formas de ser y de relacionarse con el mundo.

Existen distintas experiencias de indagación sobre la construcción de las identidades masculinas y el machismo que utilizan el teatro como vía de expresión²⁶.

El debate sobre las masculinidades es necesario, urgente y, aún, vacante. Es decir, no está sucediendo de acuerdo con las necesidades de los tiempos que corren. Bell Hooks, activista feminista afroamericana, dice²⁷:

Lo que era y sigue siendo necesario es una visión de la masculinidad en que la autoestima y el amor a uno mismo como ser único formen la base de la identidad. Las culturas de la dominación atacan la autoestima y la sustituyen por una idea de que obtenemos nuestro sentido de ser a partir del dominio de otros y otras. La masculinidad patriarcal enseña a los hombres que su conciencia de sí mismos y su identidad, su razón de ser, residen en su capacidad para dominar a otros y otras. Para cambiar esto, los hombres deben criticar y desafiar la dominación masculina sobre el planeta, sobre hombres con menos poder, sobre mujeres, niños y niñas; y también deben tener una visión clara de qué podría ser una masculinidad feminista. ¿Cómo transformarse en algo que no puedes imaginar?

A esto, que es tan difícil de imaginar, es a lo que todas las personas tenemos que contribuir para delinear un nuevo camino.

24 Video producido por SoulPancake disponible, en línea, en: <<https://www.youtube.com/watch?v=eWRxkDHqnUQ>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

25 Idem.

26 “Teatro y masculinidades -Theater und Männlichkeiten-Theater and masculinities”, video disponible, en línea, en: <<https://www.youtube.com/watch?v=ndmw1LyISyl>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

27 Hooks, bell (2017). *El feminismo es para todo el mundo*, colección Mapas. Madrid: Traficantes de sueños.

I.5. Legislaciones y marco normativo en Argentina

En mayo del año 2018 se presentó en la Legislatura Porteña un proyecto de Ley de Paridad Teatral que apunta a reflejar igualdad en todos los ámbitos del Complejo Teatral Ciudad de Buenos Aires (CTBA). Fue presentado por la diputada y presidenta de la Comisión de la Mujer, Infancia, Adolescencia y Juventud, Andrea Conde, de Unidad Ciudadana. Para darle difusión a la iniciativa se lanzó la campaña #LeyDeParidadTeatralYa con el objetivo de garantizar una distribución equitativa de oportunidades para todos los géneros en todas las áreas de trabajo, incluyendo los roles de planta, programación, técnicos y creativos, en el ámbito de la Dirección General del Complejo Teatral Ciudad de Buenos Aires²⁸.

El proyecto de ley se basó en un estudio²⁹ realizado sobre las 17 obras presentadas y publicadas en el año 2017 considerando solamente teatro nacional para adultos. Algunos datos:

- Solamente el 20% de las obras estuvo en manos de directoras mujeres.
- El 94% de la dramaturgia fue escrita por varones. Solamente una (1) obra fue escrita por una mujer.
- La única área en la que el porcentaje de mujeres supera al de varones es en la de vestuario.

El proyecto de ley³⁰ contempla, entre otras cosas:

- Que se contrate un 10% de personas de géneros no binarios.
- Que se garantice a mujeres y géneros no binarios el 50% de los roles de dramaturgia y dirección.
- Que el CTBA presente un informe anual comentando los avances en el cumplimiento de la ley.

I.5.1. Igualdad de género: marco normativo

A continuación presentamos una breve descripción de las leyes que constituyen el marco normativo en términos de identidad, igualdad de las mujeres y prevención de la violencia.

- La **ley 26743**, de **identidad de género**, sancionada en el año 2012, reconoce el derecho a la identidad sexual autopercebida en el documento nacional, así como, también, el acceso a la atención sanitaria integral de personas trans³¹.

28 Se puede consultar más en el perfil de Instagram @leyparidadteatral, disponible, en línea, en: <<https://www.instagram.com/leyparidadteatral>> y en las siguientes notas periodísticas: “Por la paridad en el teatro”, publicada en *Página12* el 20 de mayo de 2018 y escrita por Mariana Carbajal, disponible, en línea, en: <<https://www.pagina12.com.ar/115973-por-la-paridad-en-el-teatro>>; y “Andrea Conde: «Necesitamos garantizar la representación de mujeres en el teatro»”, publicada en *Marcha* el 1 de diciembre de 2017 y escrita por Natalia PASCUARIELLO, disponible, en línea, en: <<https://www.marcha.org.ar/andrea-conde-necesitamos-garantizar-la-representacion-de-mujeres-en-el-teatro>>. [Todos los enlaces se revisaron en julio/ agosto de 2019.]

29 Los datos de esa investigación pueden observarse en los cuadros disponibles en línea en: <<https://infogram.com/participacion-femenina-en-el-ctgsm-1gq3plojg8y5p1g?fbclid=IwAR0pKB4c0NT6EZemcLX1NLzAKOw1MQ9pym5wJpL1HW8I7SCOFxYOdAXOCNI>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

30 Se puede consultar el proyecto de ley, publicado como una nota el 11 de mayo de 2018, en Facebook, disponible, en línea, en: <<https://www.facebook.com/notes/ley-de-participaci%C3%B3n-de-g%C3%A9neros-en-el-complejo-teatral-de-buenos-aires/ley-de-paridad-teatral/100619657481892>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

31 Puede ser consultada en el *portal Identidad y diversidad*. Disponible, en línea, en: <<https://identidadydiversidad.adc.org.ar/normativa/ley-26-743-identidad-de-genero-2012>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

- La **ley 26618**, de **matrimonio civil**, conocida como **Ley de Matrimonio Igualitario**, fue sancionada en la Argentina en el año 2010, reconoce el derecho al matrimonio de personas del mismo sexo. Esta ley es el resultado de campañas amplias llevadas a cabo por las organizaciones LGBT, que van desde proyectos de leyes de unión civil a una serie de amparos y fallos judiciales³².
- La **ley 26485**, de **protección integral de las mujeres**, sancionada en el año 2009, fue creada para prevenir, castigar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. La ley define como violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, su libertad, su dignidad, su integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes³³.
- Aprobada por unanimidad el 17 de septiembre de 2015 en la legislatura bonaerense, la **ley 14783**, conocida como **ley Amancay Diana Sacayán, de cupo laboral trans de la Provincia de Buenos Aires**, establece que el 1% de los puestos del sector público de dicha provincia debe estar ocupado por personas transexuales, travestis y transgénero. Esta ley aún no ha sido reglamentada ni aplicada³⁴.
- En diciembre de 2016 se sancionó en la Ciudad de Buenos Aires la ley 5742, de prevención del acoso sexual en espacios públicos³⁵.

I.6. Protocolos contra la violencia y el acoso sexual en ámbitos artísticos

I.6.1. En Argentina

La Universidad Nacional de las Artes aprobó en julio del 2017 el Protocolo para la atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en razones de Género u Orientación Sexual³⁶.

Se prevén acciones para delitos contra la integridad sexual, hechos de violencia y acoso sexual y hechos con connotación sexista. En este documento se define como acoso sexual: “Todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que

32 Puede ser consultada en el *portal Identidad y diversidad*. Disponible, en línea, en: <<https://identidadydiversidad.adc.org.ar/normativa/ley-26-618-matrimonio-igualitario-2010/>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

33 Puede ser consultada en el portal *InfoLEG*. Disponible, en línea, en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

34 Sobre este tema se puede leer el informe “MAPA: Así está el cupo laboral trans en Argentina”, confeccionado y publicado por la agencia Presentes [actualizada por última vez, hasta la redacción del presente documento, el 25 de mayo de 2018]. Disponible, en línea, en <<http://agenciapresentes.org/2018/04/30/mapa-asi-esta-el-cupo-laboral-trans-en-el-pais>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

35 Para más información sobre este asunto, se puede consultar la página de Acoso callejero disponible, en línea, en: <<https://www.argentina.gob.ar/justiciacerca/acoso-callejero>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

36 Protocolo para la atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en razones de Género u Orientación Sexual en la Universidad Nacional de las Artes (UNA) [actualizado por última vez, hasta la redacción del presente documento, el 30 de mayo de 2019], disponible, en línea, en: <<https://assets.una.edu.ar/files/file/rectorado/2019/2019-una-ord-una-n0027-2019-modificacion-del-protocolo-de-genero-ord-una-n0022-17.pdf>>. [Enlace revisado en julio/ agosto de 2019.]

implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos³⁷. Se clasifican las conductas según leves, medias o graves, y las consecuencias son acordes a la gravedad.

Además, en este documento se establece que deben realizarse acciones positivas de protección así como, también, incluirse dentro de los contenidos mínimos curriculares la perspectiva de género y aspectos relacionados con la violencia de género. Se crea también un Equipo Referente en Materia de Género compuesto por varios y varias profesionales que atienden estos casos.

I.6.2. En el mundo

En varios países se han elaborado protocolos para prevenir el acoso sexual en ámbitos artísticos y audiovisuales. Cada uno de estos documentos define y concibe el acoso sexual de formas distintas, siendo, por lo tanto, distinta la forma de actuar y reaccionar.

Teniendo en cuenta las especificidades de nuestro país y el mundo actoral argentino, saber cómo se está trabajando en otras partes del mundo resulta fundamental. A continuación presentamos un resumen.

I.6.2.1. Estados Unidos

Gremio de Productores de EEUU

.....

- Definición de acoso sexual:
 - **Quid pro quo:** Cuando un trabajo, ascenso u otros beneficios profesionales son condicionados por la sumisión de quien los recibe a avances o conductas sexuales.
 - **Ambiente laboral hostil:** Conductas verbales, físicas o visuales que no son deseadas crean un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo y que interfiere con el trabajo cotidiano.
 - **Concepciones erróneas sobre acoso sexual:**
 - Un beso en la mejilla, un abrazo o un roce no necesariamente son acoso sexual, la clave radica en si el comportamiento es no deseado u ofensivo.
 - No importa si la persona tiene sentimientos o deseos sexuales para con la persona acosada. Solamente basta que el comportamiento sea no deseado u ofensivo.
 - Las leyes sobre acoso sexual no crean un “código de civilidad” Los conflictos de personalidad o de naturaleza sexual no constituyen acoso sexual.
- Producto: La confección de una guía para crear políticas y programas y para ayudar a las personas a responder al comportamiento de acoso.

³⁷ Ídem.

Gremio de Actores en Pantalla y la Federación de Artistas Americanos en Televisión y Radio

.....

- Definición de acoso sexual:
 - El acoso sexual es una conducta de naturaleza sexual que interfiere irracionalmente con el trabajo de un individuo. Se consideran las dimensiones de ambiente de trabajo hostil, cuando una persona rechaza un avance sexual y esto es utilizado para tomar decisiones sobre su empleo.
 - El acoso sexual puede ser mediante ataque sexual; de avances sexuales no deseados; de pedido de favores sexuales; de uso inapropiado de imágenes sexuales; de mensajes de texto o de emails sexuales; de conducta de naturaleza sexual física, visual o verbal que no sea deseada.
 - Se mencionan el acoso sexual quid pro quo y el ambiente laboral hostil de la misma forma que en el protocolo de productores.
 - Represalias: cuando se toman acciones de represalia en contra de un/a empleado/a que realiza denuncias por acoso sexual o contra alguien que acompaña al/la denunciante.
- Producto: Código de conducta.

Time’s Up y National Women’s Law Centre

.....

- Definición de acoso sexual:
 - Como forma de discriminación sexual. Por lo tanto viola las leyes.
 - El acoso sexual es un comportamiento no deseado que sucede por el sexo de uno. Si no fuera por su sexo, no habría sido objeto de acoso. Incluye: avances sexuales no deseados, solicitud de favores sexuales o conducta hostil verbal o física que se dirige a alguien por su género, sin importar si hay insinuaciones sexuales implicadas.
- Producto: FAQ sobre acoso sexual en el espacio laboral.

Women In Film + WILA

.....

- Productos: Programa integrado para derivar a sobrevivientes de acoso. Grupo de apoyo específico para personas de la industria.

The Actors Fund

.....

- Productos: Calendario de talleres y recursos online para todas y todos quienes trabajan en la industria del entretenimiento. Programa de salud mental.

I.6.2.2. Canadá

—

ACTRA Toronto (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists)

.....

- Definición de acoso: Incluye comentarios intencionales o no intencionales, conductas que sean ofensivas o denigrantes hacia un individuo o amenacen el bienestar de una persona.
- Productos: Actividades. Política antiacoso y discriminación. Comité de disciplina.

I.6.2.3. Reino Unido

—

BFI (British Film Institution) y Bafta (British Academy of Film and Television Arts)

.....

- Definición de acoso: El acoso es definido como cualquier conducta no deseada que se relaciona con alguna de las características protegidas por el Equality Act 2010 (edad, sexo, discapacidades, cambio de género, matrimonio, embarazo o maternidad, raza, religión o creencias y orientación sexual). Define las formas de acoso que pueden existir y da ejemplos. Define también qué no es acoso.
- Productos: Principios orientadores para hacer frente al acoso, en conjunto con grandes sindicatos. Esta guía se revisa cada seis meses. Guía para cabezas de equipo, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras, freelancers.

I.6.2.4. Francia

Festival de Cannes y Ministerio Francés de igualdad de género/ Solidarité Femmes

.....

- Definición de acoso sexual: Son los actos de imponer repetidamente a una persona comentarios o comportamientos sexuales que ofenden su dignidad debido a su carácter degradante o humillante o de crear una situación intimidante y hostil u ofensiva. Es cualquier forma de presión (incluso si no se repite) para el propósito real o aparente de obtener un acto sexual, en beneficio del perpetrador o de un tercero.
- Productos: Campaña contra el acoso.

I.6.2.5. España

Liga de Mujeres Profesionales del Teatro

.....

- Definición de acoso sexual: El acoso sexual es estructural y tiene grados; va desde la nada sutil apertura de piernas bajo una mesa hasta la violación, pasando por las vejaciones en los castings, las reuniones en restaurantes “a solas”, las invitaciones a clases privadas y un largo etcétera.
- Productos: Manifiesto.

PARTE II - PRIMEROS HALLAZGOS DE LA ENCUESTA

En este apartado se presentan los resultados de la Encuesta sobre trayectorias laborales de actores y actrices, elaborada a partir de las entrevistas realizadas a un grupo de actores y actrices, y de las cuales se extrapolaron los resultados que evidenciaron las principales problemáticas sobre las cuales profundizar. La encuesta contenía varias categorías con diversas opciones cada una. Se indagó sobre:

- los perfiles de las personas que respondieron;
- su ingreso al mundo de la actuación; cómo fue y quiénes fueron sus maestros, qué los y las motivó;
- el impacto de la maternidad/ paternidad en sus carreras;
- el desarrollo, tanto artístico como económico;
- los posibles estereotipos en los roles que interpretan;
- el maltrato laboral;
- las escenas de violencia y de sexo; y
- el acoso sexual.

Este sondeo fue respondido entre los meses de abril y junio de 2018 por 1116 actores y actrices socios y socias de SAGAI. En estas páginas se podrán observar los datos cuantitativos y el respectivo análisis, que fue realizado por el equipo de especialistas en cultura de trabajo y de género de Grow - Género y Trabajo.

II.1. Perfiles: quiénes respondieron

Del total de las personas que respondieron la encuesta, un 45% son mujeres cis, 53% varones cis, 0,1% son mujeres trans y 0,5% son varones trans³⁸. El restante 1,4%³⁹ corresponde a personas que escogieron la opción “otro”, que hacía referencia a otra identidad de género además de las anteriormente listadas (género no binario, género fluido, etc). Sin embargo, al revisar las respuestas, se comprobó que este último porcentaje no corresponde a personas que se identificaban con géneros no binarios, sino que hubo una confusión entre los términos “cis” y “trans” (identidad de género) y la orientación sexual.

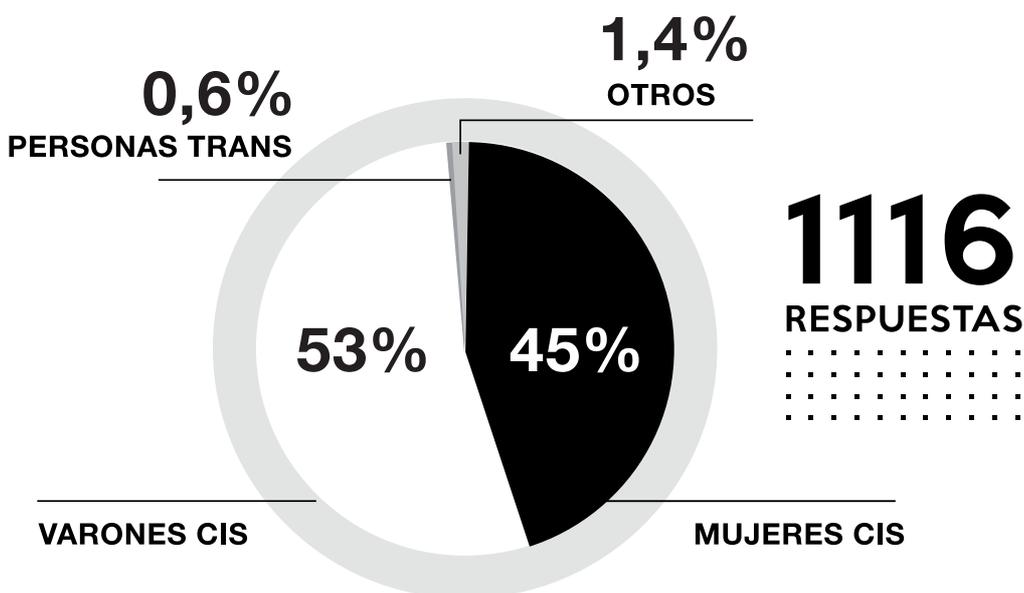
Los resultados demuestran que la proporción de mujeres y varones cis es similar a la observada en los datos relevados en el Observatorio de SAGAI, proyecto realizado en conjunto con la Asociación Argentina de Actores para conocer la realidad laboral de los actores y las actrices de la Argentina a través del tiempo. Para el año 2017 había un

38 Cis (cisgénero): Término para describir a una persona cuya identidad de género coincide con la sexualidad biológica que se le asignó al nacer. | Trans (transgénero): Describe a una persona cuya identidad de género no corresponde al sexo biológico. | Fuente: “Género: La Revolución” (National Geographic en Español, Enero 2017).

39 Los decimales restantes corresponden a las opciones mujer cis y varón cis que fueron redondeadas a números enteros.

53,6% de actores varones activos y un 46,2% de actrices mujeres activas. Tomando estos números como referencia, podemos decir que la muestra de la encuesta utilizada para este informe es representativa de la distribución relevada por el Observatorio. Se observa que en esta categorización se incluye la opción S/D (sin definir), que representa el 0,2% del total. En el caso de esta encuesta, se decidió incluir a los géneros trans.

Gráfico 1
Porcentaje por género de las respuestas de la encuesta



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.1.1. Inicios de la carrera actoral

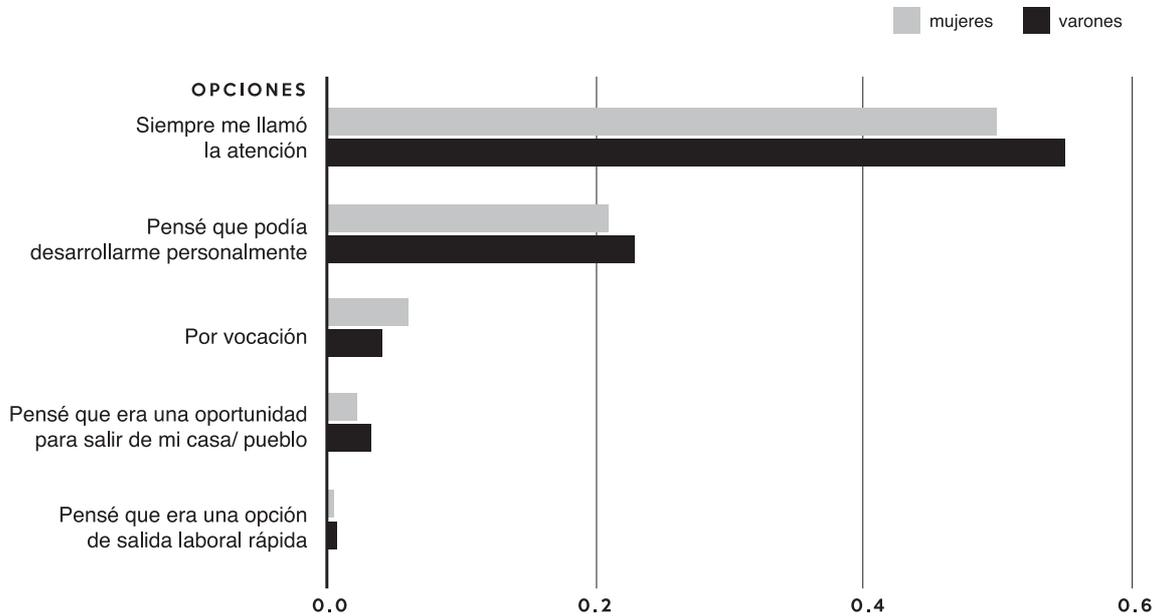
Entre los datos consultados se les preguntó acerca de cómo comenzó su carrera actoral. Así se observó que solo el 25% de las mujeres y el 22% de los varones eligieron esa profesión porque había algún o alguna artista dentro de su entorno –familia o grupo de amigos y/o amigas–, mientras que el 75% de las mujeres y el 78% de los varones indicó haberlo hecho por alguna elección personal de distinto tipo, definidas en el siguiente gráfico. Un porcentaje muy pequeño de varones y mujeres (menor aún entre mujeres) seleccionaron la respuesta “Pensé que era una opción de salida laboral rápida”⁴⁰.

⁴⁰ Esta opción fue elegida por el 0,4% de las mujeres y el 1% de los varones.

Gráfico 2

Motivos para la elección de la carrera de actor/ actriz

¿Por qué elegiste la actuación como profesión?



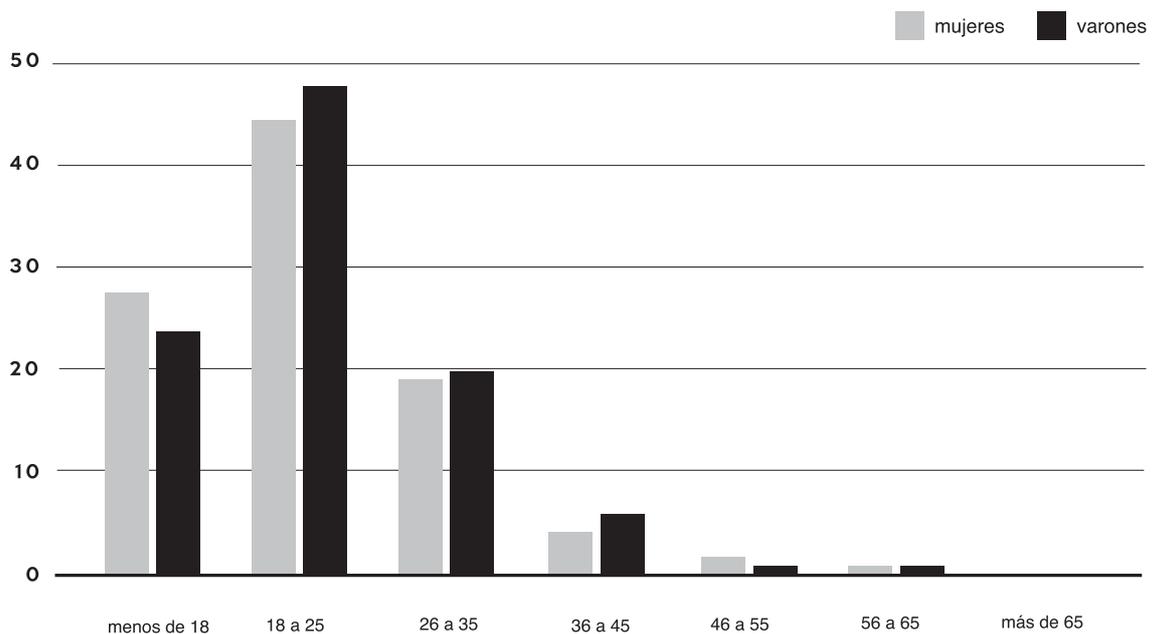
FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Se observó, a su vez, como se ve en el gráfico 3, que el 73% de las mujeres y el 72% de los varones comenzaron a actuar cuando tenían menos de 25 años de edad.

Gráfico 3

Edad de inicio de la carrera artística

¿A qué edad empezaste a actuar de manera profesional?

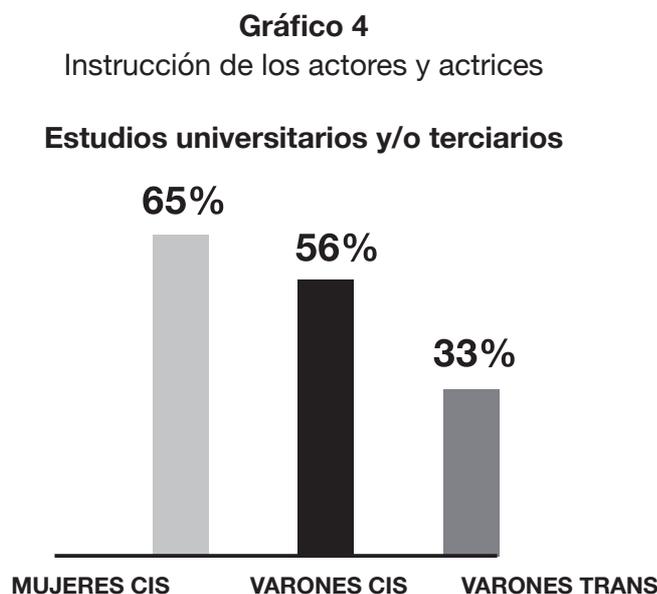


FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Las edades a las que comenzaron sus carreras dan cuenta de que se trata de una profesión en la que se inicia a una edad temprana. Esto se ve, levemente y sobre todo, en las mujeres (28% de ellas frente al 24% de los varones). Esta realidad deja a los niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad, expuestos a riesgos como maltratos y acoso, lo que invita a reflexionar acerca de cuáles son las mejores estrategias para garantizar su bienestar. El caso de Thelma Fardín activó las discusiones sobre esta problemática: ¿Quién acompañaba a los niños, niñas y adolescentes durante las giras? ¿Quiénes son, hoy, las personas adultas responsables? ¿Cuáles son los mecanismos de cuidado que se les ofrece?

II.1.2. Formación

Otra de las variables por las que se consultó fue la de los estudios cursados. El 65% de las mujeres cis realizó estudios universitarios y/o terciarios relacionados con la actuación, mientras que en el caso de los varones cis el porcentaje fue del 56%, y del 33%, para los varones trans.



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Estos datos hablan de una mayor profesionalización por parte de las mujeres y de una búsqueda de legitimidad a través del estudio. Estas suelen postularse a un trabajo si cumplen con todos los requisitos, mientras que los varones, solo si cumplen algunos⁴¹. Por otra parte, el porcentaje de mujeres que se reciben de carreras universitarias es mayor que el de varones, esto mismo sucede en el nivel universitario en Argentina, en el que el 61% de las egresos se da en mujeres.

⁴¹ Este dato es postulado en el artículo: "Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified", escrito por Tara Sophia Mohr y publicado en el Harvard Business Review el 25 de agosto de 2014. Disponible, en línea, en: <<https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>>. [Enlace revisado en agosto de 2019.]

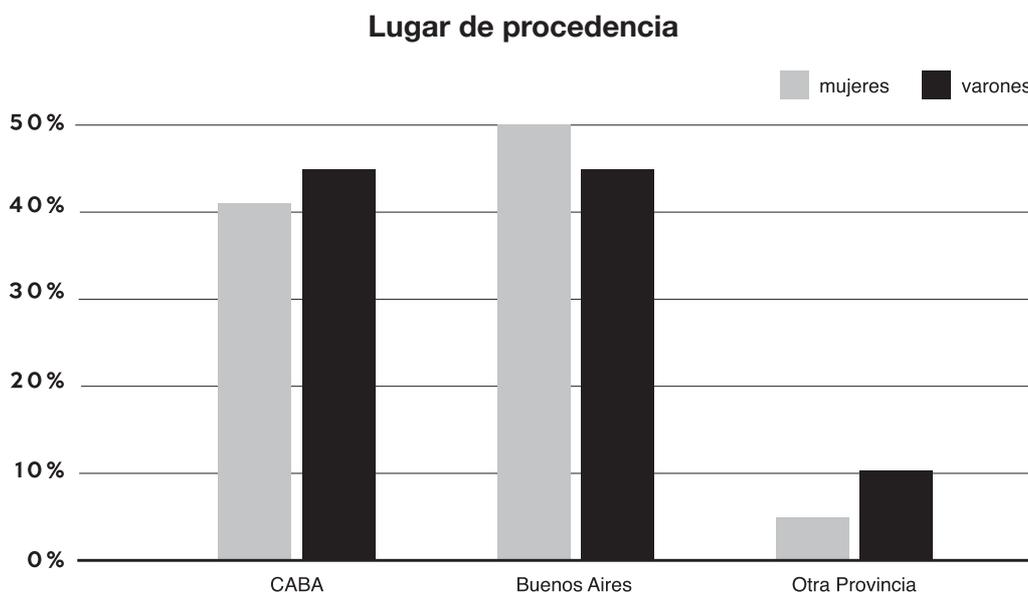
II.1.3. Origen

Otro dato importante para tener en cuenta es la procedencia geográfica de actores y actrices porque no todos tienen la misma posibilidad de tender redes de trabajo y acompañamiento. De las personas encuestadas, el 98% de los varones cis, el 96% de las mujeres cis y el 100% de las personas trans son de nacionalidad argentina. A su vez, de estos porcentajes, el 90% de las mujeres y de los varones cis son de la Ciudad de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires. El resto proviene de las provincias de Tucumán, Santa Fe, Entre Ríos, Chaco, Mendoza, San Luis y Córdoba.

Los países de procedencia de las personas extranjeras son, principalmente, Uruguay (el 41%), Colombia, Italia, España y Estados Unidos; y, en menor medida, Paraguay, El Salvador, Perú, Taiwán y Camerún.

Si se distingue por género, se halla como resultado que el 62% de las mujeres proviene, en partes iguales, de Colombia y Uruguay; mientras que el 54% de los varones lo hace exclusivamente de Uruguay. Por otro lado, el 81% de las mujeres viene de países latinoamericanos, mientras que en el caso de los varones, la cifra es del 75%.

Gráfico 5
Origen del actor/actriz



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.2. El rol de los/as maestros/as

II.2.1. Datos

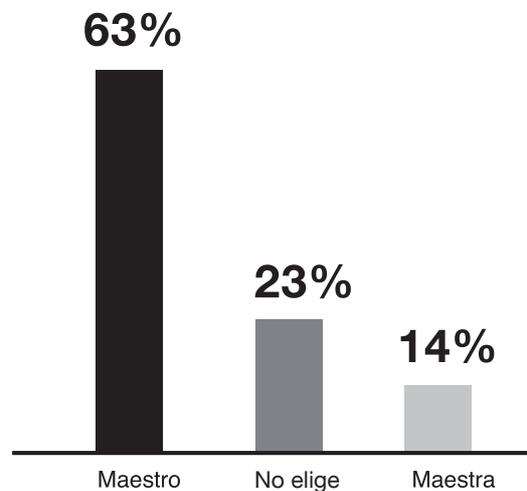
En la encuesta también se intentó dilucidar por quiénes fueron influenciados e influenciadas los actores y las actrices en sus inicios. Conocer este dato permite entender cómo se configuran los roles de género y a quiénes se identifica como depositarios/as de autoridad y confianza.

- El 62% (631) de los/as actores y actrices que respondieron a esta pregunta dijeron que reconocen como maestro a un varón.
 - De ese 62%: el 44% son mujeres cis, el 55%, varones cis, y el 1%, varones trans.
 - **Hay una división por género:** el 60% de todas las mujeres reconocen a un varón como su maestro; mientras que de los varones, lo hace el 64% para el caso de los varones cis y el 67%, en el de los varones trans.
- El 23% (237) de los actores y las actrices respondió que no reconocen a nadie como su maestro/a. De estas personas, el 46% son mujeres, el 53% son varones cis y el 1%, varones trans.
- El 14% (145) de los actores y las actrices indicó que reconocen a una mujer como su maestra. De estas personas, el 52% son mujeres cis y el 48%, varones cis.

Gráfico 6

Porcentaje de maestros/maestras*

Elección de maestros y maestras



* Se contempló que en algunos casos no se tiene.

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.2.2. Reflexiones e hipótesis

Una de las razones por las cuales solo el 14% de las personas que respondieron han elegido a una mujer como maestra podría estar relacionada con el hecho de que hay menos mujeres dramaturgas y directoras, roles que, por lo general y principalmente, otorgan una imagen de autoridad.

Esta falta de oportunidades influye en dos sentidos: no solo las mujeres no se consideran a sí mismas maestras y no se postulan para esos roles, sino que, además, quienes buscan maestros y maestras suelen tener interés en que posean “conocimientos, experiencias y calidad” –lo que se observa, a continuación, en la tabla 1– por lo tanto, tienden a relacionar esta idea de mayor jerarquía y autoridad con el género masculino. Esto porque, por lo general, ellos han podido desarrollar más sus carreras y porque sus logros suelen estar más visibilizados.

Tabla 1
Respuestas a la pregunta ¿por qué eligen a alguien como su maestro/a?
(La pregunta permitía respuestas múltiples)

Mujeres cis*	Varones cis**
El 25% lo hizo por los conocimientos, por las experiencias y por la calidad como actor/ actriz del/a maestro/a.	El 54% lo hizo por los conocimientos, por las experiencias y por la calidad como actor/ actriz del/a maestro/a.
El 22,5%, por características de la personalidad del/a maestro/a.	El 42%, por características de la personalidad del/a maestro/a.
El 21%, porque el/la maestro/a las ayudó y las formó como actrices, las inició en alguna técnica y/o en el amor por el teatro.	El 35%, porque el/ la maestro/a los ayudó y los formó como actores, los inició en alguna técnica y/o en el amor por el teatro.
El 18%, porque esa persona era buen/a docente.	El 32%, porque esa persona era buen/a docente.
El 11%, por su forma de transmitir conocimiento.	El 20%, por su forma de transmitir conocimiento.

* A partir de una muestra de 355 mujeres que respondieron.

** A partir de una muestra de 423 varones que respondieron.

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

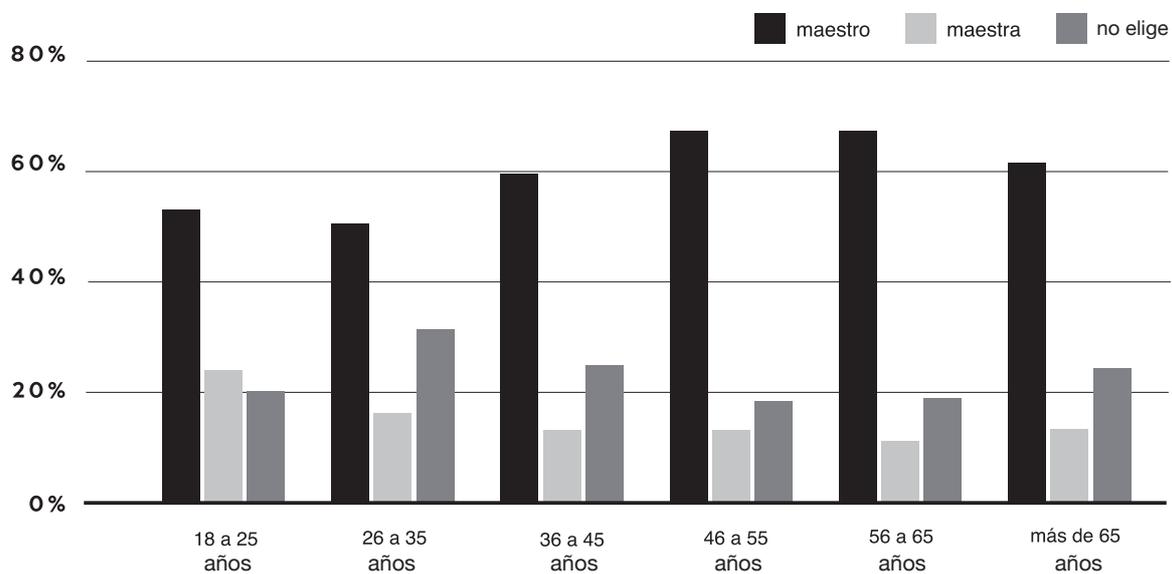
Es llamativo y vale la pena destacar el hecho de que la capacidad de transmitir o de ser un buen docente no sea la primera cualidad que se busca en un/a maestro/a, y esto se repite tanto en varones como en mujeres, siendo este último grupo al que menos le interesaron esos rasgos.

Por otro lado, se analizó la variable edad para identificar si había diferencias en las elecciones del maestro o de la maestra según las generaciones. Y se observó que si bien la tendencia es siempre la misma, cuanto más jóvenes, mayor es el porcentaje de actores y actrices que eligen una maestra. No se separó por género ya que los porcentajes son muy similares, a excepción del **grupo etario de 18 a 25 años, en el cual el 30% de los varones eligió una maestra frente al 20% de las mujeres.**

Gráfico 7

Variable edad en la elección de maestros y/o maestras

Elección de maestro/maestra de acuerdo a la edad



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Debería analizarse si hay nuevas generaciones que están rompiendo con los esquemas que sostienen esta tendencia. Hay grupos de teatro de mujeres que interpretan roles de varones, como el grupo Piel de Lava, que estrenó en 2018 la obra *Petróleo*, la cual está protagonizada por cuatro mujeres que interpretan a cuatro varones.

El caso opuesto es el de la obra *Esperando a Godot*, un clásico de Samuel Beckett, que iba a ser estrenada en el Teatro San Martín a finales de septiembre de 2018, pero los y las descendientes del autor revocaron la autorización para realizar la puesta, ya que en el elenco había mujeres, y aquellos adujeron que esto iba en contra de los deseos del dramaturgo. Tanto el teatro como el elenco de la obra se negaron a realizar esta pieza que ponía como condición cumplir esta norma anacrónica y discriminatoria⁴².

42 Polémica en el Teatro San Martín: bajan la obra 'Esperando a Godot' porque tiene mujeres en su elenco", nota publicada en Infobae el 22 de agosto de 2018. Disponible, en línea, en: <<https://www.infobae.com/cultura/2018/08/28/polemica-en-el-teatro-san-martin-bajan-la-obra-esperando-a-godot-porque-tiene-mujeres-en-su-elenco>>. [Enlace revisado en agosto de 2019.]

II.3. Impactos de la maternidad/paternidad en la carrera

II.3.1. Datos

Conocer el impacto que la maternidad/paternidad tiene en la carrera artística resulta fundamental para comprender si se reproducen estereotipos de género y si los impactos negativos pueden revertirse.

Para mujeres cis:

- De las 500 mujeres cis que respondieron las preguntas sobre maternidad, el 54% son madres –308– y de ellas, **al 66% –204– la maternidad les generó algún problema.**
- A partir de la consulta a las mujeres que son madres y que reconocieron que la maternidad tuvo un impacto negativo en su carrera, se identificaron las siguientes causas de ello:
 - el 42% tuvo que realizar una pausa en su carrera artística;
 - el 25,5% tuvo que dejar un proyecto por estar esperando un hijo o una hija;
 - al 12% no le ofrecieron proyectos porque sabían que tenían niños o niñas de corta edad;
 - al 9% no le presentaron un proyecto por estar embarazada;
 - el 9% tuvo que rechazar proyectos porque no ofrecían espacios para el cuidado de sus hijos e hijas;
 - y al 2,5% no le ofrecieron un papel luego del embarazo porque su cuerpo no se encontraba en el estado físico de la media de los papeles que generalmente le ofrecían.

Para varones cis:

- De los varones cis que respondieron las preguntas sobre paternidad –489–, el 56% son padres. **De los que son papás, el 76% dijo que la paternidad no les generó ningún problema.**
- El 24% –65 participantes– sí expresó que les generó algún impacto:
 - para el 60%, tener hijo/as significó una pausa en su carrera artística;
 - el 20% tuvo que dejar un proyecto por estar esperando un hijo o una hija;
 - el 7% tuvo que rechazar proyectos porque no ofrecían espacios de cuidado para sus hijos/as;
 - al 7% no le ofrecieron proyectos porque sabían que tenía niños o niñas de corta edad;
 - y al 3% no le ofrecieron un proyecto por estar esperando un hijo o una hija.

Para varones trans:

- Respondieron las preguntas sobre paternidad 6 varones trans, de los cuales, el 33% no tiene hijos ni hijas, mientras que el 66%, sí. De estos, el 75% dijo que el hecho de haber sido padre le generó algún impacto negativo en su carrera.

II.3.2. Reflexiones e hipótesis

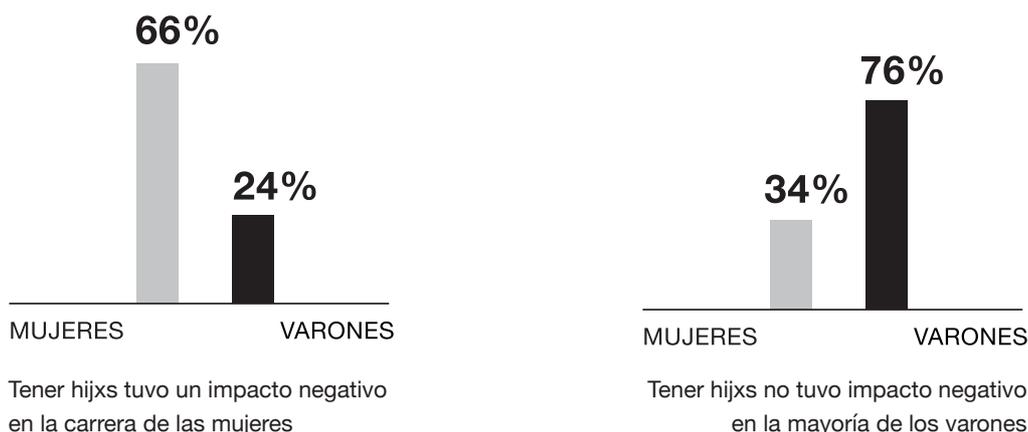
Si bien el porcentaje de varones y mujeres cis que no son padres/madres es semejante (54%, las mujeres y 56%, los varones), encontramos diferencias entre los impactos que la maternidad/paternidad tuvo en ellos y ellas.

Analizando la pregunta sobre cuántos hijos y/o hijas tienen varones y mujeres, los varones tienen, en promedio, 1,84 niño/as, y las mujeres, 1,65. Por otro lado, estos valores son menores a los presentados por el Banco Mundial en relación con la tasa de fecundidad en Argentina, que es de 2,29.

Gráfico 8

Impacto de la maternidad/paternidad en la carrera

¿Tuvo algún impacto en tu carrera tener un hijo o hija?



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Estas diferencias entre varones y mujeres y entre las mujeres y la tasa promedio argentina pueden deberse al costo que tiene para la carrera artística de las actrices tener hijos/as. Esta hipótesis queda demostrada con el alto porcentaje de mujeres que indica que tener hijos/as tuvo un impacto negativo en sus carreras (66%) en comparación con el menor valor en varones (24%). El hecho de tener que dejar proyectos o que no se los ofrezcan por tener hijos/as pequeños/as es una forma evidente de discriminación hacia las mujeres. Esto tiene efectos a largo plazo en sus desarrollos laborales y da cuenta del largo camino que queda por recorrer en relación con la corresponsabilidad de las tareas de cuidado y crianza. En la Argentina, según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), mientras las mujeres dedican cuatro horas diarias al trabajo doméstico, los varones dedican solo 1 hora y 33 minutos⁴³.

43 La mujer y el trabajo: entre la brecha salarial y los cuidados domésticos”, nota escrita por Belén Veigas y publicada en Télam el 8 de marzo de 2018. Disponible, en línea, en: <<http://www.telam.com.ar/notas/201803/256809-8m-mujeres-mercado-laboral-economia-trabajo.htm>>. [Enlace revisado en septiembre de 2019.]

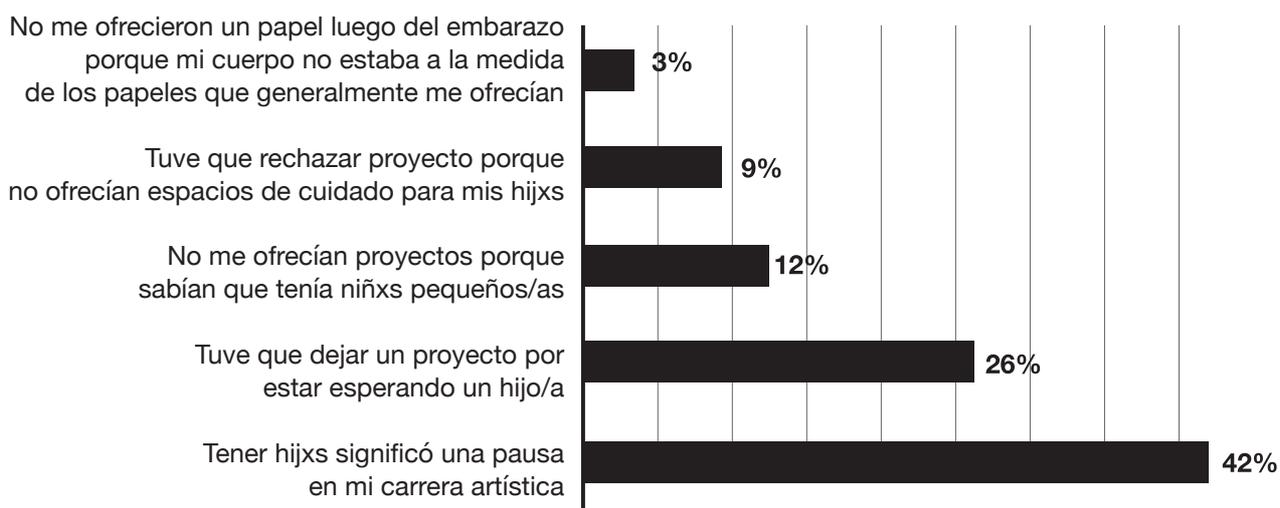
En la encuesta preguntamos sobre el tiempo dedicado a las tareas domésticas. El resultado de las mujeres es similar al de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), dado que las actrices indican que le dedican al hogar 4 horas y 20 minutos. Pero encontramos una gran diferencia en relación con los varones: los actores indican que le dedican 3 horas y 50 minutos, casi el triple del tiempo del promedio presentado por el varón. Con este dato, junto con el porcentaje de varones que indicaron que la paternidad les complicó el trabajo, se entiende que la flexibilidad laboral de la industria empuja o promueve acuerdos en el hogar que tienden a repartir las tareas de manera más equitativa. Esto, en especial, cuando la pareja trabaja en relación de dependencia. Sin embargo, aunque esta responsabilidad compartida es algo positivo, parece dificultarles a ellos el acceso a oportunidades.

Por otro lado, se evidencia que para el doble de mujeres que de varones, las posibilidades de desarrollo profesional afecta la decisión del momento para ser madre o padre. Mientras que el 29,5% de las mujeres indicaron que el desarrollo de su carrera afectó su decisión de ser madre, solo al 14% de los varones les sucedió lo mismo.

Gráfico 9

Impacto negativo de la maternidad/ paternidad en la carrera

¿Cómo impacto en tu carrera tener un hijos?



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.4. Desarrollo artístico

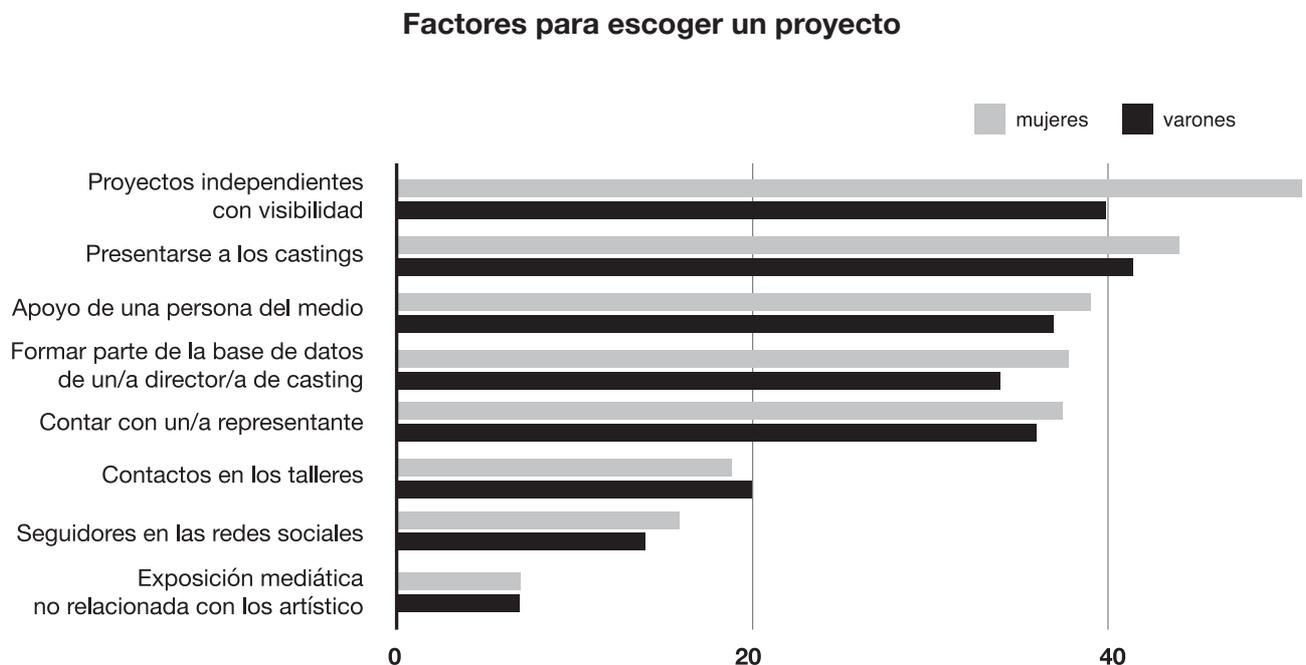
II.4.1. Datos y Reflexiones

En la encuesta se indagó acerca de cuáles son los factores que ayudan al desarrollo de la carrera artística. De las opciones seleccionadas, varones y mujeres escogieron las mismas con una tendencia muy similar, a excepción de una pequeña diferencia entre aquellas que consideran las más importantes. Mientras que la razón principal para las mujeres es participar de proyectos independientes (51%), la razón principal para los varones es presentarse a castings (41,5%).

Otras razones, en orden de importancia, fueron contar con el apoyo de una persona del medio (39% las mujeres y 37% varones); lograr formar parte de la base de datos de un/a director/a de casting (38% mujeres y 34% varones) y tener un/a representante (37,5% mujeres y 36% de varones).

Gráfico 10

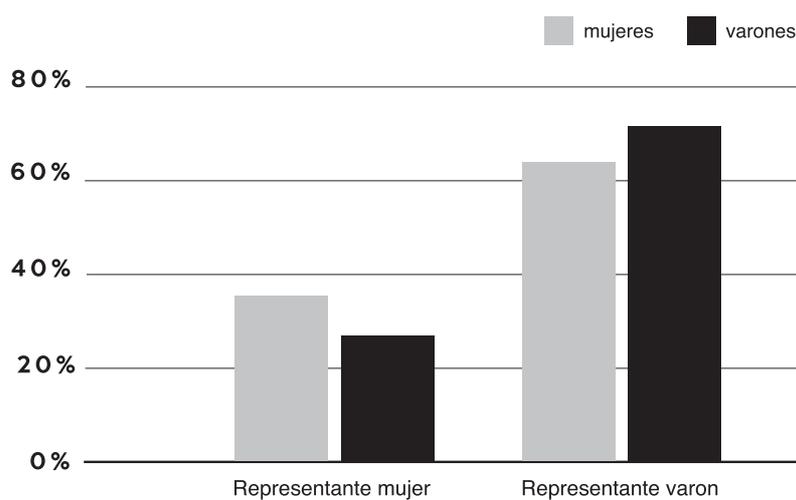
Medios para lograr la participación o el acceso a proyectos



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

En relación con este último punto, la mayoría de las mujeres y de los varones (65,5% y 64% respectivamente) no cuentan con un representante. Entre aquellos que sí tienen, se observa un mayor porcentaje de personas que indican tener representantes varones –72% de los varones y 65% de las mujeres–. El 50% de los varones trans tiene representante, y en todos los casos es una mujer.

Gráfico 11
Elección de representante



Al indagar sobre qué consideran lo más importante para su desarrollo artístico, nuevamente las opciones más elegidas fueron similares entre varones y mujeres, siendo las principales: “me brindaron un rol importante” (40% de las mujeres y 41% de varones); “me dirigió una persona reconocida” (37% y 40%, respectivamente), y “me invitaron a participar de un proyecto innovador” (22,5% y 23%, respectivamente).

II.5. Desarrollo artístico-económico

II.5.1. Datos

Es importante analizar si el desarrollo económico acompaña al artístico para entender cómo son las trayectorias laborales en función del género y de las posibilidades de crecimiento que la carrera permite o no a actores y actrices.

- El 48% (417) de las personas que respondieron, dijeron que el desarrollo económico no acompaña el desarrollo artístico. El 49% de estas personas son mujeres, 50% varones cis y 1% varones trans.
- El 42% de las personas que respondieron, dicen que esta relación es fluctuante. De estos, el 54% son varones cis y el 45% mujeres cis.
- Solamente el 9% indicó que el desarrollo económico acompañó al artístico. De estos, 52% son varones cis y 48% mujeres cis.

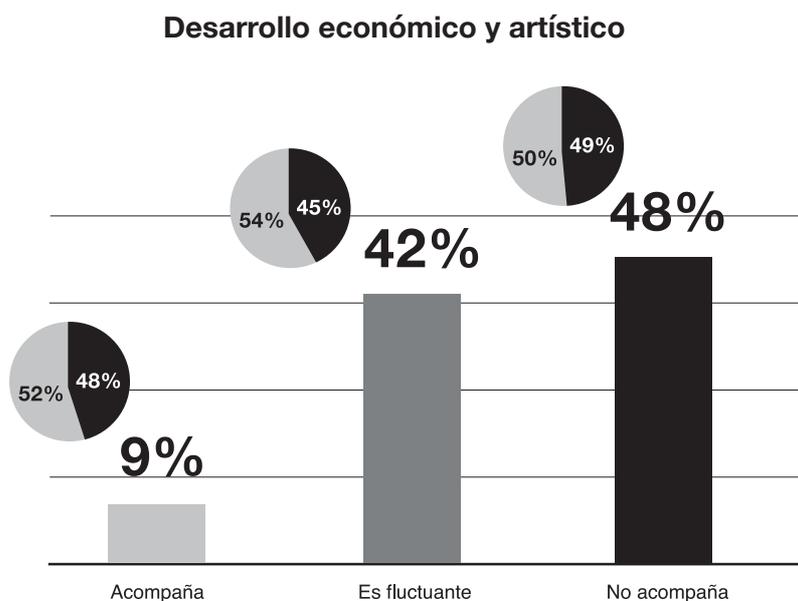
Para el 69% de las mujeres y el 64% de los varones, la actuación NO es su principal fuente de ingresos.

II.5.2. Reflexiones e hipótesis

Se quiso observar la percepción en relación con el desarrollo artístico puesto en cruce con el económico. Para ello se brindaron tres opciones: (1) si sentían que el desarrollo económico acompañó al desarrollo artístico (grupo A); (2) si fue fluctuante (grupo B); y (3) si no lo acompañó (grupo C).

Gráfico 12

Porcentaje de actores en relación con los desarrollos económico y artístico



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Solo el 9% de los/as consultados/as respondió que considera que el desarrollo económico suele acompañar el artístico. La proporción de mujeres y varones en todas las categorías es similar a la de la muestra, no observándose, en este punto, una distinción de género.

Se planteó el análisis de distintas variables para buscar las similitudes y diferencias entre el grupo de personas que indicaron que su desarrollo económico acompaña al desarrollo artístico y las que no. Así se encontró que en relación con el grupo etario que incluye a aquellos que respondieron que el desarrollo económico acompaña al artístico sí se ve una clara distinción por género: mientras que en los varones la curva

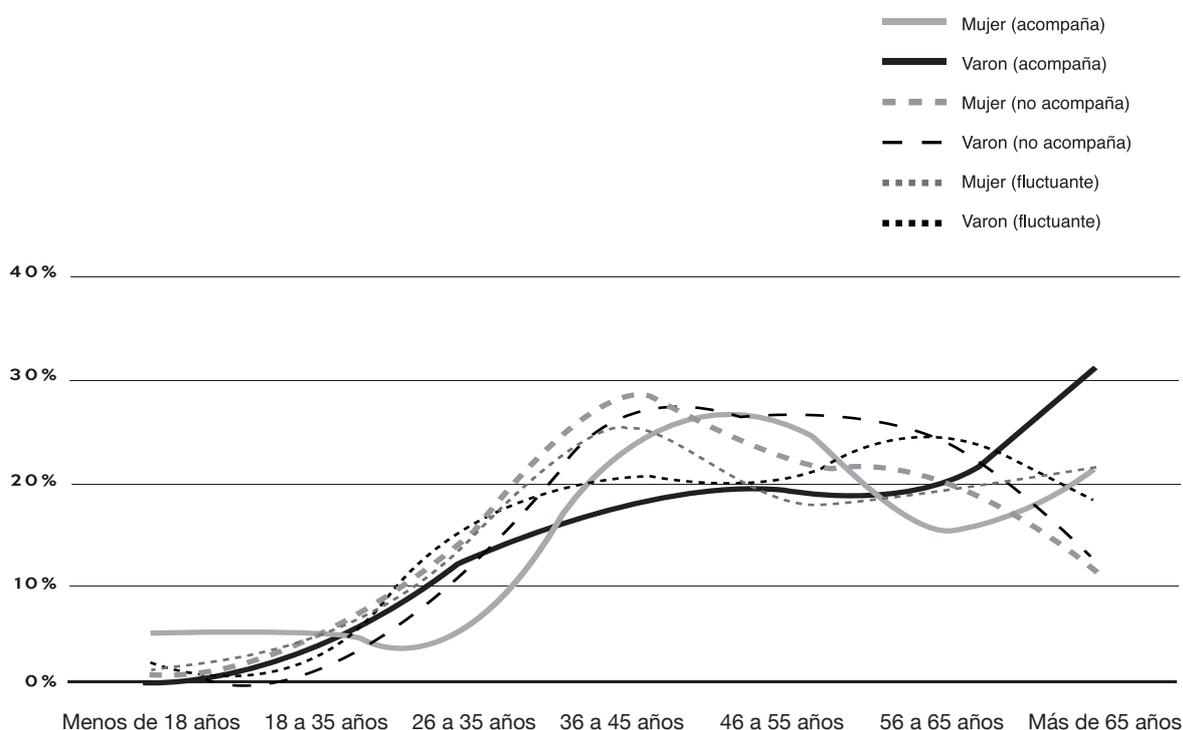
va creciendo desde los mayores de 18 años hasta los mayores de 65, siendo este grupo el más representativo, en el caso de las mujeres, el mayor grupo se encuentra entre los 36 y los 55 años.

Observando el gráfico de curvas a continuación, se puede visualizar cómo, en todos los casos, las que representan las respuestas de los varones se asemejan a una meseta (es decir, que la representación etaria es parecida entre los 26 a los 56) mientras que las curvas que representan a las mujeres presentan un pico de representación a los 36 años.

Una posible hipótesis para la explicación de esta curva podría ser que mientras los actores varones continúan con su trabajo artístico a lo largo de la vida, a las mujeres se les presentan menos oportunidades después de los 40 años.

Gráfico 13
Edad de inicio de la carrera de actor/ actriz en función del desarrollo artístico/económico

Grupos etarios de mujeres y varones según desarrollo



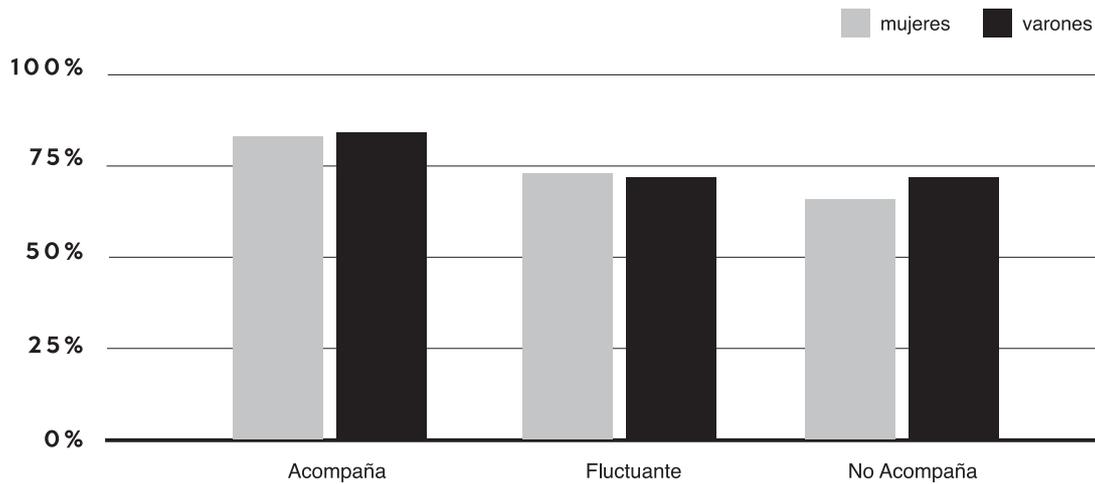
FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Se observó, asimismo, que en todos los casos la mayoría comenzó a actuar antes de los 25 años, pero más aún en el grupo A (cuando el desarrollo económico acompaña al artístico) que en el resto de los grupos.

Gráfico 14

Inicios de la carrera antes de los 25 años: relación entre desarrollo artístico y económico

¿Cómo es la relación entre el desarrollo artístico y económico de quienes empezaron a actuar antes de los 25 años?



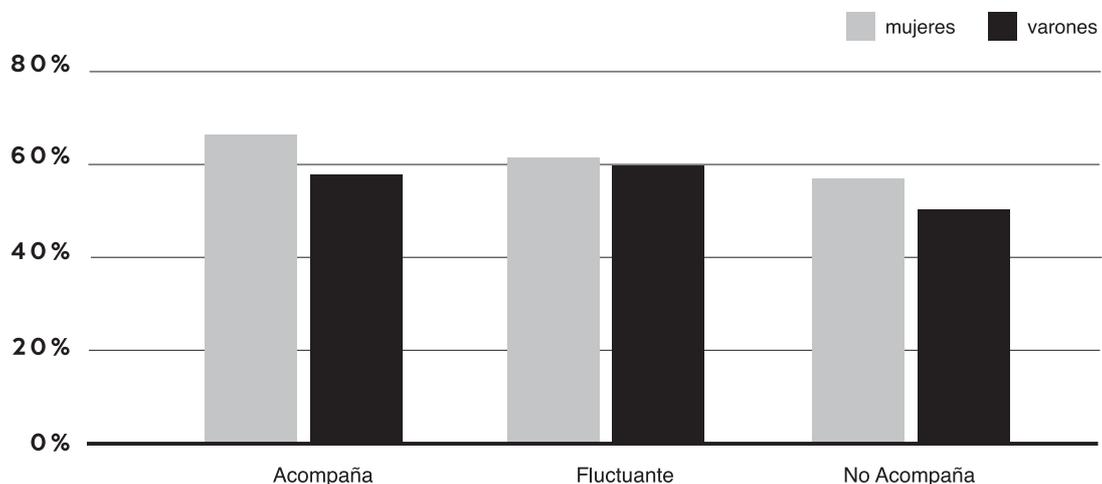
FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

También se encontró que, en el grupo A, un número superior que el promedio tiene estudios terciarios o universitario, el 69% de las mujeres y el 60% de los varones. En el caso de las mujeres, se presentan nueve puntos porcentuales de diferencia con el grupo C y 7, en el caso de los varones.

Gráfico 15

Formación terciaria/ universitaria y desarrollo profesional

Relación entre estudios universitarios/terciarios y desarrollo económico



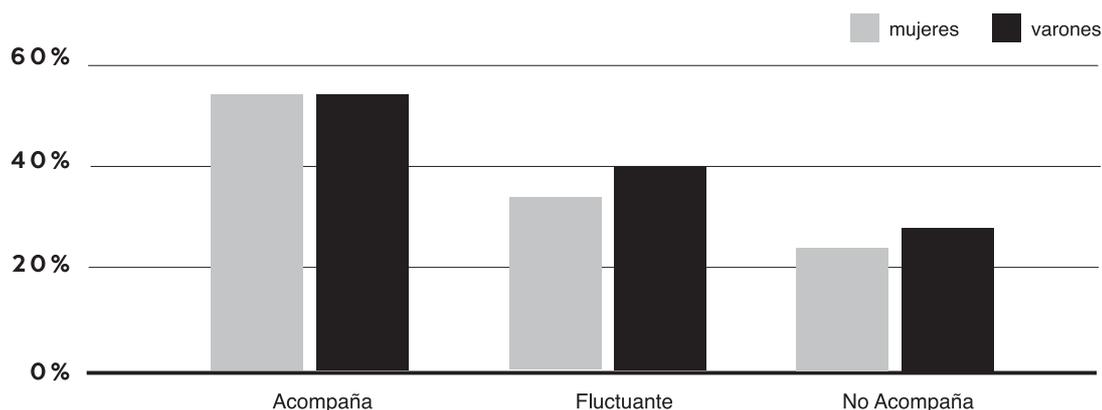
FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

En relación con la percepción del desarrollo, se observa que las personas del grupo A indicaron que la actuación es su principal fuente de ingresos en un porcentaje mucho más alto que las del grupo C.

Gráfico 16

La actuación como principal fuente de ingresos

Percepción de actores/ actrices sobre la relación entre su desarrollo artístico y económico



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

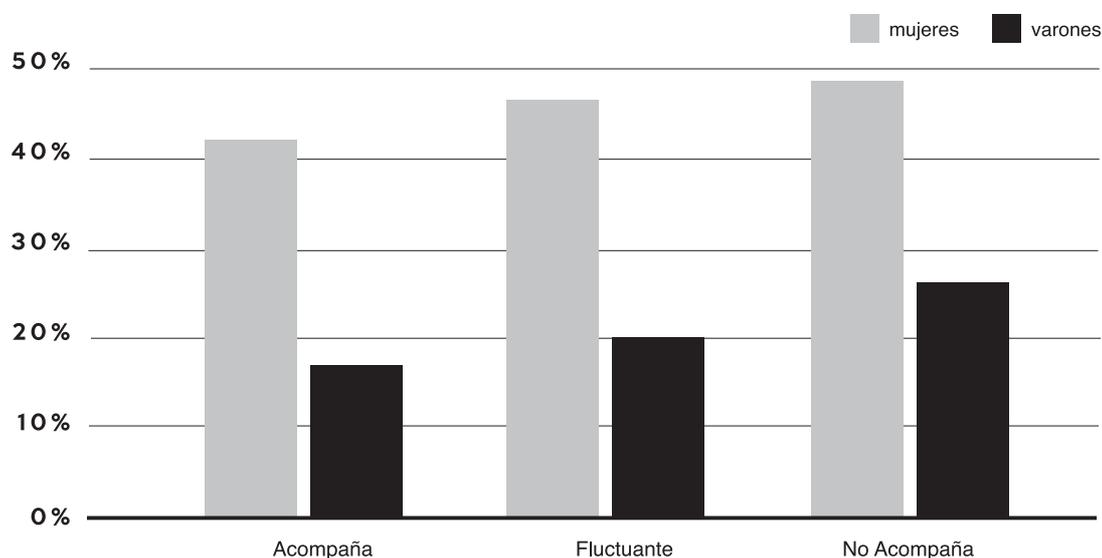
Entre el grupo A y el C se observan treinta puntos porcentuales en el caso de las mujeres y 26, en el de los varones.

También se halló relación con las personas que indicaron si fueron acosadas o no. En este caso se observó que cuanto mayor es el desarrollo económico, menor es la experiencia de acoso.

Gráfico 17

La actuación como principal fuente de ingresos

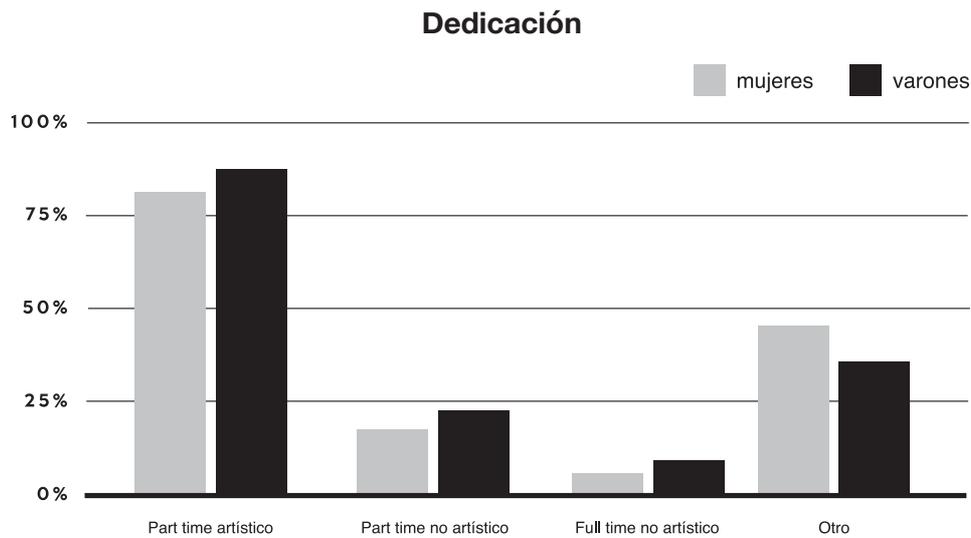
Relación entre desarrollo artístico - económico y situaciones de acoso



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Se indagó, además, sobre qué otro tipo de actividades realizan. El 79,5% de las respuestas de mujeres indican trabajos part time relacionados con lo artístico (talleres de actuación, dirección, producción, guion, etcétera). Este número es del 88,5% para las respuestas de varones.

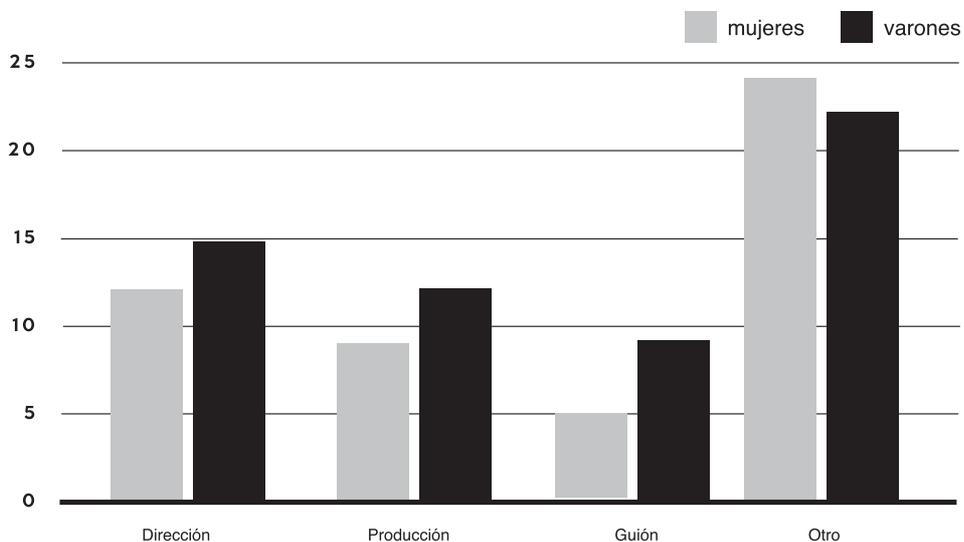
Gráfico 18
Ingresos complementarios



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Gráfico 19
Porcentaje de trabajos part time relacionados con lo artístico por género

¿Qué actividades artísticas realizás?



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.6. Nivel de facturación

II.6.1. Datos

Analizar los ingresos de actores y actrices permite observar si hay diferencias de ganancias entre los géneros que indiquen algún tipo de sesgo en las oportunidades ofrecidas, en la contratación y en el pago.

- De quienes respondieron esta pregunta (305 mujeres cis, 315 varones cis y 5 varones trans), el 79% (241) de las mujeres cis, el 74% (233) de varones cis y el 40% (2) de varones trans factura menos de \$107.500 al año (\$8.900 por mes).
- Las tres personas que más ganan son varones cis: uno indicó que gana más de \$896.044, y solo dos, que ganan entre \$645.152 y \$896.043.
- **De las 13 personas que más ganan, 11 son varones cis.**
- Hay 7 varones cis que indicaron que ganan entre \$430.102 y \$537.626, mientras que solo dos mujeres cis indicaron lo mismo.
- De los varones trans (3) que respondieron, todos están por debajo de los \$161.287.

Tabla 2

Nivel de ingresos según género

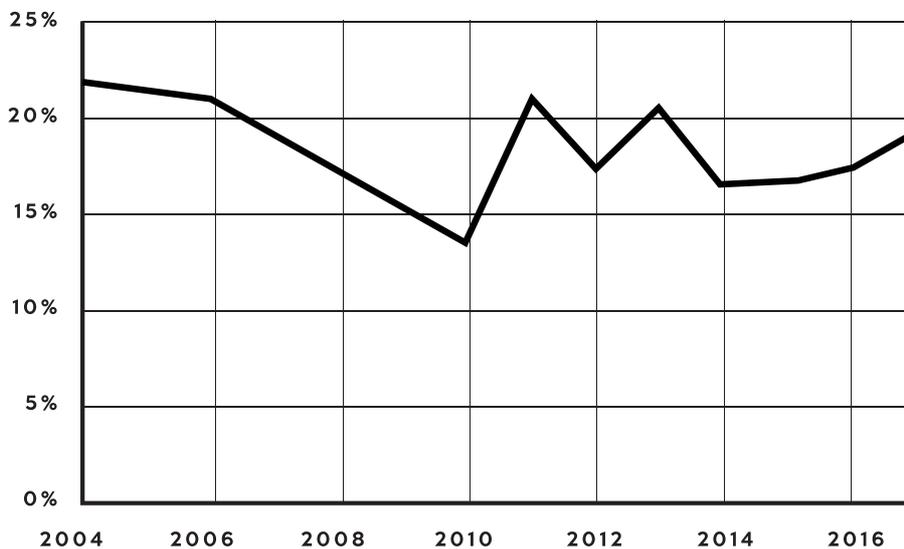
	Menos de \$107.500	Entre \$107.501 y \$161.287	Entre \$161.288 y \$215.050	Entre \$215.051 y \$322.575
 MUJERES	241 79%	30 10%	14	15 5%
 VARONES	233 74%	37 12%	18 6%	12 4%
	Entre \$322.576 y \$430.101	Entre \$430.102 y \$537.626	Entre \$537.627 y \$645.151	Más de \$645.152
 MUJERES	2 0,6%	2 0,6%	1 0,3%	0
 VARONES	5 1,5%	7 2%	0	3 0,9%

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

En el gráfico 20, se pueden ver los porcentajes que representan los ingresos de varones y mujeres según el Observatorio SAGAI, lo que da cuenta de una brecha salarial que oscila entre un 22% y un 14% en el período 2004-2016.

Gráfico 20
Brecha salarial entre las mujeres y los varones

¿Qué actividades artísticas realizás?



FUENTE: Observatorio de SAGAI 2018.

*** Precarización laboral:**

A partir de los datos sobre los ingresos, y complementándolos con los datos del Observatorio, se propuso hacer un breve análisis sobre la precarización laboral de actores y actrices.

Según datos de esa entidad, en 2017, el 82% de los actores y actrices percibía un sueldo que estaba por debajo de la Canasta Básica Total (CBT). La situación es más preocupante para actores y actrices que tenían al menos un hijo, ya que el 93% se encuentran por debajo de la CBT de matrimonios con un hijo/a.

Tabla 3
Ingresos por debajo de la Canasta Básica Total (CBT)
en actores y actrices con y sin hijos/as a cargo

AÑO	CBT INDIVIDUAL	CBT HOGAR MATRIMONIO CON 1 HIJO
	% DEL TOTAL	% DEL TOTAL
2011	65%	80%
2012	65%	81%
2013	60%	78%
2014	72%	86%
2015	79%	90%
2016	84%	94%
2017 (9M)	82%	93%

FUENTE: Observatorio de SAGAI 2018.

Es interesante preguntarse por la precarización laboral de los actores y de las actrices y cómo esto influye de forma diferenciada entre mujeres y varones, en personas que vienen del interior a capital, jóvenes y adultos, etc.

La vulnerabilidad de las personas jóvenes, de las mujeres y de las disidencias, así como de las personas que vienen del interior del país, por ende, que no tienen contactos en la capital, es mucho mayor respecto de otras personas, dado que no cuentan con una red de contención en la cual apoyarse ante cualquier eventualidad. Teniendo en cuenta que el acoso sexual es siempre una forma de imposición de poder, estas poblaciones quedan mucho más expuestas.

Claro, es muy importante empezar a hablar acerca de estos temas, porque las mujeres hemos sido presionadas con todo tipo de chantajes en varios ámbitos de nuestra vida, no solo laboral y artística[mente]. Yo misma me he descubierto accediendo a espacios no seguros, a castings no seguros e, incluso, he consentido una relación de cinco años que empezó como un chantaje. **“Si no te quedás conmigo este fin de semana en Rosario, no serás la presentadora de mi programa” [...], tenía 22 años.** No puedo olvidar más que esa decisión me introduciría en una relación enfermiza por cinco largos años, de la que me costó mucho salir, por varios motivos; me manejaba la culpa; por supuesto [que] yo era consciente de que accediendo a estar con esa persona iba a tener un espacio que deseaba⁴⁴.

⁴⁴ Respuesta anónima de una de las encuestadas. La negrita es nuestra.

II.6.2. Reflexiones e hipótesis

La pertinencia del análisis acerca de la precarización laboral tiene que ver con que la situación de vulnerabilidad es un factor determinante en los casos de acoso. Al ser el acoso sexual una forma de demostración de poder, la situación de vulnerabilidad en relación con la falta de trabajo expone a las personas a este tipo de situaciones frente a las cuales, además, no pueden permitirse decir que no. Es decir, es más probable que una persona que, por ejemplo, no conoce mucha gente del mundo actoral, o que no gana lo suficiente, “accepte” estas presiones porque se encuentra en una situación menos favorable. Sabe que de esa manera logrará obtener las oportunidades deseadas y que no aceptar esas condiciones significa perder oportunidades.

II.7. Estereotipos en los roles

En esta sección apuntamos a reconocer la existencia de estereotipos en los trabajos, lo que podría ser utilizado en guías y líneas de acción para generar contenidos que no reproduzcan estereotipos de género ni desigualdades de ningún tipo.

A continuación se presentan las preguntas que conformaban esta sección y sus resultados.

II.7.1. Datos

¿Considerás que por tus características personales hay un rol que te asignan más seguido?

- El 63% de las mujeres y el 65% de los varones respondieron que sí.

¿Qué roles te asignan más seguido?

- Varones cis: villano, delincuente y persona en posición de liderazgo.
- Mujeres cis: persona de limpieza, bondadosa, seductora, amiga de la protagonista, madre de la protagonista, abuela de la protagonista y/o secretaria.

¿Te pasó de representar algún personaje que esté muy estereotipado?

- El 45% (200 respuestas) de las mujeres que respondieron (448) dijo que **sí les pasó**. Las características por las cuales fueron estereotipadas son:

- al 22,5%, por su sexo/género;
- al 16%, por ser de clase alta;
- al 15,5%, por ser de clase baja, y
- al 13%, por la edad.

- El 45% (217) de los varones que respondieron (486) dijo que **sí les pasó**.

Las características por las cuales fueron estereotipados son:

- al 15%, por su sexo/género;
- al 14%, por la orientación sexual;
- al 12%, por ser de clase baja, y
- al 11%, por ser de clase alta.

¿Hablaste con el equipo para reducir o modificar los estereotipos del personaje?

Mujeres:

- El 17% (22) de las consultadas dijo que habló y que introdujeron modificaciones al personaje.
- El 13% (17) del total (147) de ellas respondió que habló con el equipo técnico pero que no la escucharon.
- El 48% (61) indicó no haber hablado con nadie. El resto (37%) eligió la opción “otro”.

Varones:

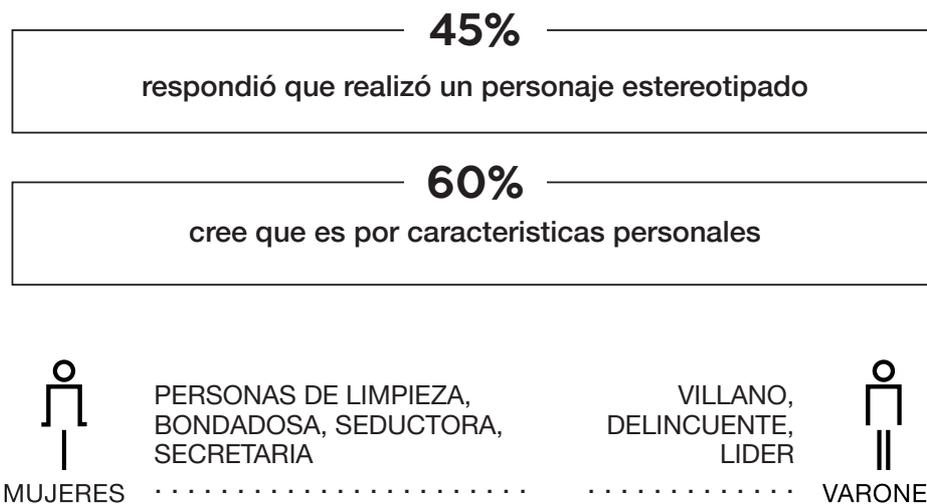
- El 6% (9) del total (150) que respondieron dijo que habló con el equipo, pero que no los escucharon.
- El 23% (33) expresó haber hablado con el equipo y que le agregaron modificaciones al personaje.
- El 53% (75) no habló con nadie, mientras que el 23% (33) escogió la opción “otro”.

II.7.2. Reflexiones e hipótesis

El 45% de los actores y actrices señaló que realizó algún personaje estereotipado. El 60% considera que se debe a sus características personales. Tanto las mujeres (22,5%) como los varones cis (15%) respondieron como primera opción que tuvieron que representar personajes estereotipados en función de su “sexo/género”. Estas afirmaciones permiten observar el lugar que ocupa la construcción social respecto de los géneros en los aspectos culturales y laborales. Los/as artistas no solo deben reproducir los roles que tienen asignados socialmente de acuerdo con su género, sino que, además, sus personajes contribuyen a perpetuar un orden de cosas que clasifica, limita y excluye.

Gráfico 21
Representación de personajes estereotipados

¿Alguna vez representaste un personaje que estuviera fuertemente estereotipado?



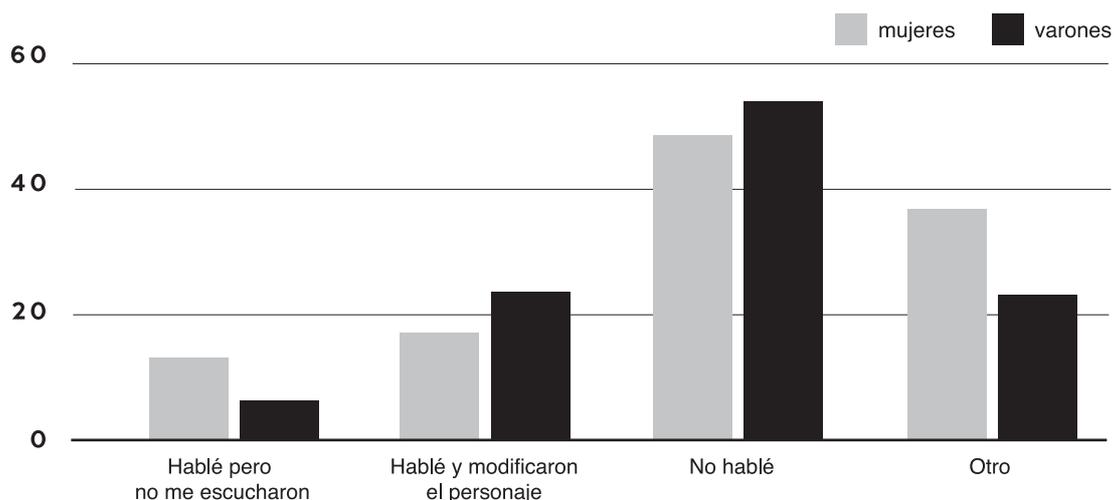
FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Asimismo, llama la atención el porcentaje de varones que reconoce ser estereotipado por su orientación sexual, opción que fue muy poco elegida por las mujeres. Esto puede dar cuenta de que hay una manera de representar las orientaciones sexuales disidentes que son más pronunciadas en los varones, y que producen una mayor invisibilización de las mujeres lesbianas. Esto puede deberse, por un lado, a la negación a hablar de sexualidad femenina.

Por último, se observó que tanto en hombres como en mujeres, la gran mayoría no le plantea al equipo técnico sugerencias de modificaciones de los personajes, de modo de hacerlos menos estereotipados. Sin embargo, se puede ver que si bien es casi el mismo porcentaje para las mujeres que para los varones, quienes indican haber hablado (30% y 29%), el doble de mujeres no fueron escuchadas (13% frente al 6%).

Gráfico 22
Cuestionamiento acerca de los estereotipos

¿Hablaste con el equipo para reducir o modificar los estereotipos de ese personaje?



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.8. Maltrato laboral

II.8.1. Datos

En la siguiente sección se presentan algunas preguntas hechas acerca del maltrato laboral. Se apuntó a recopilar información sobre los lugares en donde sucedieron esas situaciones de maltrato y qué roles tenían los/as perpetradore/as. El objetivo fue obtener datos concretos para comprender la dimensión de la problemática, así como para visualizar los espacios en los que sucede, con el fin de poder elaborar protocolos y guías para la acción.

¿Alguna vez recibiste malos tratos?

- De las mujeres cis que respondieron (582), **el 75% (435) sufrió alguna situación de maltrato.**
- Mientras que de los 583 varones cis, **el 65% (378) padeció alguna situación de maltrato.**

Tabla 4
Porcentajes* de los espacios más frecuentemente indicados para el maltrato

MUJERES	VARONES
21% en ensayos	22% en un set de tv
18% en un set de tv	15% en ensayos
13% en castings	15% en castings
8% en talleres	10% otro: <ul style="list-style-type: none"> ▶ En un bar ▶ Publicidades ▶ Como extra ▶ En castings ▶ Prueba de vestuario ▶ En un canal de tv ▶ En radioteatro
8% discutiendo el cachet	7% discutiendo el cachet
7% otro: <ul style="list-style-type: none"> ▶ En un centro cultural privado ▶ En una universidad (hubo violencia física) ▶ En un teatro público ▶ Asamblea de Cooperativa ▶ Publicidades ▶ Pruebas de vestuario ▶ En un bar o puerta del lugar 	5% en talleres

* Sobre lo/as que respondieron afirmativamente a la pregunta de si habían sufrido alguna situación de maltrato.
FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

¿Alguna vez viste que otra persona recibiera malos tratos?

- Del total de mujeres que respondieron (650), **el 82% (534) indicó que sí presenció situaciones de maltrato sobre otra persona.**
- Del total de varones que respondieron (660), **el 76% (502) fue testigo de un hecho de maltrato sobre alguien.**

> Tanto en varones como en mujeres, el porcentaje que indica que vio a alguien recibir maltratos es bastante más alto que el porcentaje que indica que recibió maltratos.

Tabla 5
Espacios más frecuentes de consumación de maltratos

MUJERES*	VARONES**
23% en ensayos	22% en un set de tv
18,5% en un set de tv	21% en ensayos
12% en talleres	12% en el escenario de una obra de teatro
12% en el escenario de una obra de teatro	10,5% en castings
10% en castings	10% en talleres

*** Porcentaje respecto de la cantidad de respuestas de personas que indicaron que sí vieron maltratos.

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Tabla 6
Los roles más frecuentemente señalados como perpetradores de maltrato

MUJER*	VARON**
24%, director	24%, director
12%, productor	13%, productor
9%, actor	9%, actor
7%, responsable de casting varón	7%, productora

*** Porcentajes sobre el total de respuestas que había para esta pregunta y no sobre el total de personas.

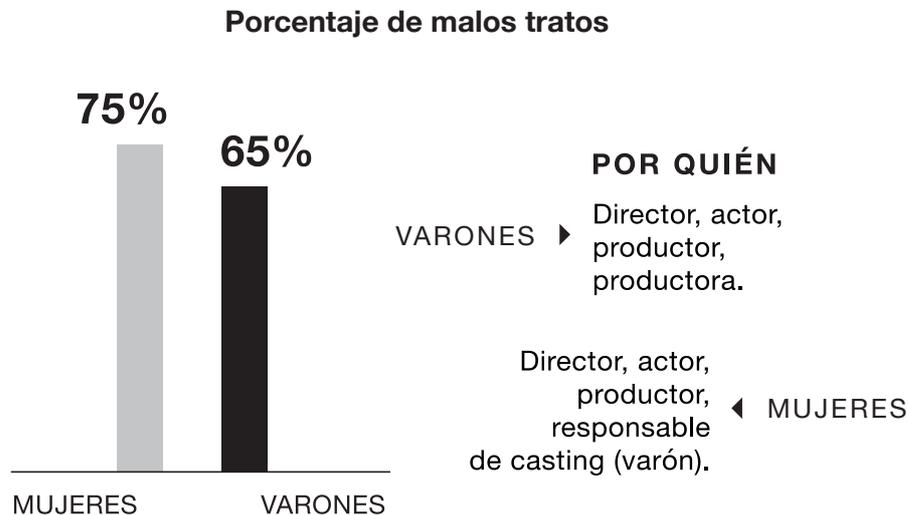
La pregunta permitía elegir más de una opción.

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.8.2. Reflexiones e hipótesis

Por un lado, esta encuesta reveló un alarmante número de maltratos a los que actores y actrices se enfrentan a lo largo de sus carreras. Si bien los números son siempre más altos para las mujeres, es significativo, también, el número que se relevó entre los varones.

Gráfico 23
Situación de maltrato en el ámbito artístico



DONDE:

Ensayos, set de TV, casting, talleres, discutiendo el caché.
Otros: publicidades, castings, prueba de vestuario, asociaciones, universidades

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Los tipos de malos tratos identificados incluyen ninguneos, desprecios, cambios de fechas de ensayo o de lugares sin avisar, humillaciones verbales hasta violencia física. Las personas que maltratan suelen estar en posición de poder, lo que demuestra que, en general, existe una relación desigual: el que recibe el maltrato “depende” del perpetrador, no solo por las oportunidades laborales que pueda ofrecerle, sino, además, por la opinión artística que ostenta, por el valor de su mirada.

Este maltrato se constituye en violencia de género cuando la violencia física o psicológica se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género. Un ejemplo de ello es el caso compartido en la encuesta y cuyo testimonio se presenta a continuación: “Montando mi obra en el Coliseo de La Plata, el jefe de escenario no me miraba ni me dirigía la palabra. Yo era la autora, la productora y la directora, pero él prefería hablar con un hombre”.

Se observó que entre las personas que ejercen violencia, hay un porcentaje muy bajo de mujeres directoras y productoras. En relación con esto postulamos dos hipótesis: por un lado, que hay pocas mujeres ocupando estos roles; y por otro, las mujeres suelen ejercer menos violencia porque en su socialización prevalece el cuidado del otro como característica que refuerza la identidad de género de las mujeres.

Se encontró que los varones dicen, más que las mujeres, que mujeres ejercieron violencia sobre ellos o vieron cómo lo hacían sobre terceros: 14 mujeres indicaron que una productora mujer ejerció violencia hacia ellas u otras personas, mientras que 23 varones indicaron esto mismo. Esta diferencia nos lleva a preguntarnos si quizá las mujeres naturalizan algunos tratos que son violentos o bien que, quizá, para los hombres es difícil tener a mujeres en posiciones de liderazgo e identifican como violentos tratos que no serían igualmente catalogados como tales si fueran ejercidos por parte de otro hombre.

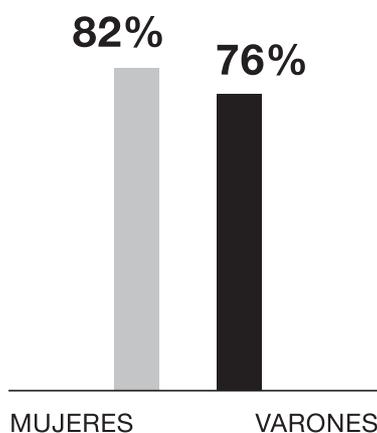
Los espacios en los que se ejerció la violencia suelen ser públicos, es decir, que es muy probable que haya otras personas presenciándolos. Esto pone en evidencia que podría existir una aceptación o naturalización hacia este tipo de comportamientos. La asimetría en la relación así como la naturalización de estos comportamientos hacen que sea mucho más difícil denunciarlo, aun habiendo testigos: porque se siente que lo sucedido no es suficientemente importante, ya que se confunde la relación de respeto y admiración con una de sumisión o bien, porque no se conocen los canales de denuncia.

Se percibió que hay aproximadamente un 10% más de personas que indican que vieron a otro/as recibir malos tratos. Una posible hipótesis es que es más fácil reconocer el maltrato en otras personas que en uno/a mismo/a. Aquí se juegan algunas cuestiones sobre lo difícil que puede ser asumirse en una posición de víctima.

Gráfico 24

Porcentaje de testigos de malos tratos

La mayoría de los/as actores y actrices vieron a otros/as sufrir malos tratos



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.9. Escenas de violencia

II.9.1. Datos

En este apartado se busca indagar acerca de cómo se llevaron a cabo las escenas de violencia. Nuevamente, con la idea de poder elaborar guías para que todos y todas puedan sentirse cómodo/as al realizar una escena de este tipo. Para ello se preguntó acerca de las experiencias personales en relación con este tema.

*** ¿Alguna vez te sentiste incómodo/a al realizar una escena de violencia?**

- Respondieron 405 mujeres. **El 80% (322) realizó escenas de violencia.**
 - De las que sí realizaron escenas de violencia: el 59% (191) nunca se sintió incómoda.
- Respondieron 417 varones. **Hizo escenas de violencia el 91% (380).**
 - De los que sí realizaron escenas de violencia: el 74% (280) nunca se sintió incómodo.

Tabla 7

Porcentajes de espacios con momentos de situaciones incómodas

MUJERES	VARONES
9% en talleres	6% en un set de TV
8% en el escenario de una obra de teatro	5% en los ensayos
7% en ensayos	5% en talleres
7% en un set de TV	4% en el escenario de una obra de teatro

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

*** ¿Viste a otra persona incómoda al realizar una escena de violencia?**

- Respondieron 430 mujeres cis. De las cuales:
 - el 78% (335) presenciaron escenas de violencia. De esas:
 - nunca vieron a alguien sentirse incómodo/a: el 42% (141);
 - vieron a alguien sentirse incómodo/a: el 58% (194).
 Respondieron 466 varones cis.
- De los cuales:
 - El 82% (400) fue testigo de escenas de violencia. De ellos:
 - nunca vieron a alguien sentirse incómodo/a: el 50% (189);
 - vieron a alguien sentirse incómodo/a: el 50% (191).

Tabla 8

Espacios en los que más frecuentemente se vio a otro/as sufrir incomodidad

MUJERES	VARONES
Talleres, 24%	Talleres, 20%
Ensayos, 22%	Ensayos, 19%
En un set de TV, 15%	En el escenario de una obra de teatro, 17%

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

*** Sexo de la persona que ejerció violencia (en cuanto persona que te hizo sentir incómodo/a / hizo sentir incómodo/a a otro/a)**

- Los roles que más señalan las mujeres:
 - director, 22%,
 - actor, 19%,
 - actriz, 10%,
 - productor, 9%.
- Los roles que más indican los varones:
 - director, 22%,
 - actor, 21%,
 - productor, 10%,
 - actriz, 8,5%.

II.9.2. Reflexiones e hipótesis

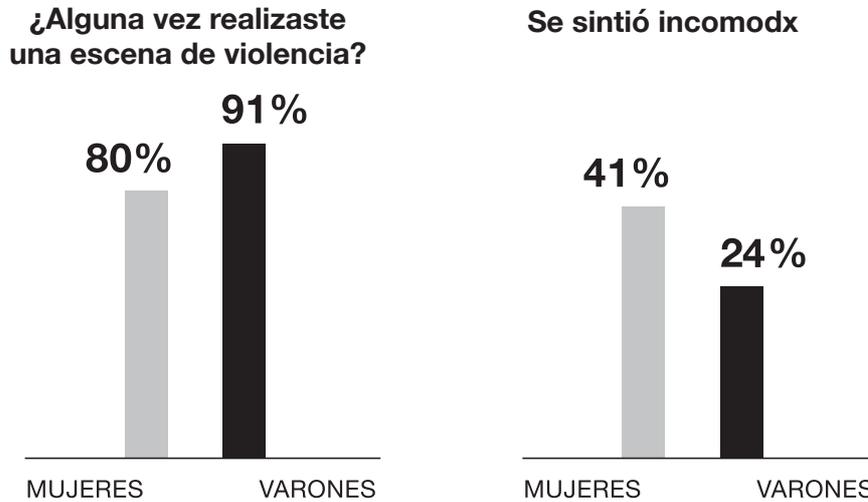
Si bien en la encuesta no se ahondó sobre cómo eran las escenas de violencia, los altos números en su representación abrieron ciertos interrogantes relacionados con su periodicidad y configuración. En relación con esto, hay un estudio realizado en el año 2005 por el Comité Federal de Radiodifusión sobre el Índice de Violencia de la Televisión Argentina. Según este informe⁴⁵:

- En la TV argentina había un acto de violencia cada 16 minutos y 23 segundos.
- Los protagonistas principales de la trama participaban en el 79,4% de las escenas violentas, tanto como víctimas o como victimarios.

⁴⁵ MEDIR LA VIOLENCIA EN LA TELEVISIÓN[®]. Propuesta metodológica para la Medición de la Violencia de la Televisión Argentina. Universidad de San Martín, 2005.

Gráfico 25

Escenas de violencia y su impacto



FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Otros estudios que abordan el tema de la violencia en los medios de comunicación se preguntan en qué franjas horarias se transmiten este tipo de escenas (en el caso de la TV), cuáles son la naturaleza del agresor y de la víctima, la justificación, la presencia de armas, la extensión y el carácter gráfico de la violencia, su grado de realismo, la recompensa o castigo de la violencia, las consecuencias de la violencia y el humor como acompañante o no de esta violencia⁴⁶.

Sin ahondar en el contenido de la escena, en este estudio se quiso indagar acerca de cómo se sienten las actrices y actores a la hora de la representación del hecho. A partir de los resultados de la encuesta observamos que un alto número de mujeres (41%) dijo haberse sentido incómoda en estas escenas. En el caso de los varones, solo el 24% indicó sentirse de esta manera. Esta diferencia puede deberse a dos cosas: a que realmente no se hayan sentido incómodos o a que para los varones sea más difícil reconocerse como víctimas de maltrato. Esto se relaciona directamente con la construcción de la masculinidad, en donde el hombre debe ser fuerte, heroico.

Tabla 9

Experiencias y percepciones de incomodidad de actores y actrices

	MUJERES	VARONES
Me sentí incómodo/a	41%	24%
Ví a otrx sentirse incómodo/a	58%	50%

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

46 DONNERSTEIN, Edward (1998): “¿Qué tipos de violencia hay en los medios de comunicación? El contenido de la televisión en los Estados Unidos”, en SANMARTÍN, José, James S. GRISOLÍA y Santiago GRISOLÍA, Violencia, televisión y cine. Barcelona: Ariel, pp. 43-66.

Por otro lado, al igual que con el maltrato, se observa un mayor porcentaje de respuestas en las que se advierte incomodidad cuando se pregunta por el otro más que en aquellas que apuntan a las propias experiencias. En este caso la respuesta de varones y mujeres es más parecida, mostrando solo una diferencia de ocho puntos porcentuales.

Acerca de los espacios en los que se padeció incomodidad, los que más alto porcentaje registran, tanto en varones como en mujeres, son los talleres. Estos son espacios de experimentación donde se juega la mirada de los/as compañeros/as y los/as docentes. En relación con las historias se percibe que es frecuente que el/la docente no ponga límites e, incluso, a veces, hasta incentive la violencia.

Quienes hacen sentir incómodos/as a los/as artistas son –tanto en el caso de varones como de las mujeres–, los directores hombres, en primer lugar, seguidos por los actores. Es decir, que los/as trabajadores/as más cercanos/as a ellos/as, y en el caso de los directores en una posición de poder, son quienes generan un clima de trabajo hostil, y por lo tanto, con quienes más se debería trabajar en función de revertir esta situación.

II.10. Escenas de sexo

El objetivo de este apartado es indagar sobre las experiencias de actores y actrices para entender la problemática y poder elaborar acciones con base en estos datos.

II.10.1. Datos

- Respondieron esta pregunta 388 mujeres. **Realizó escenas de sexo el 54% (211).**
 - De las que sí hicieron escenas de sexo: **el 50% de ellas se sintieron incómodas (106).**
- Respondieron esta pregunta 407 varones. **El 51% protagonizó escenas de sexo (209).**
 - De los que sí hicieron escenas de sexo: **se sintieron incómodos el 17% (35).**

Tabla 10
Espacios que más frecuentemente aparecen como los lugares donde se sintieron incómodo/as

MUJERES	VARONES
El 22%, en un set de TV	El 26%, en un set de cine
El 19%, en un set de cine	El 17%, en un set de TV
El 9,5%, en ensayos	El 6%, en ensayos
El 9,5%, en talleres	El 6%, en castings

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Tabla 11
Los hechos

MUJERES*	VARONES*
El 18% respondió: “Mi compañero de escena no respetó lo que habíamos acordado”	El 19% respondió: “ No me sentí cuidado por el equipo”
El 13% respondió: “El ambiente de filmación no era respetuoso con lo que estaba pasando”	El 16% respondió: “Mi compañera no respetó lo que habíamos acordado”
El 11% respondió: “Se filmaron demasiadas tomas innecesarias”	El 8% respondió: “El ambiente de filmación no era respetuoso con lo que estaba pasando”
El 8% respondió: “El equipo técnico presente era demasiado grande”	El 8% respondió: “Se filmaron demasiadas tomas innecesarias”
El 7% respondió: “No me sentí cuidada por el equipo”	El 5% respondió: “El equipo técnico era muy grande”
El 7% respondió: “Por la falta de higiene de mi compañero”	El 5% respondió: “Mi compañero de escena no respetó lo que habíamos acordado”
El 29% eligió la opción “Otro**”	El 40% eligió la opción “Otro**”

* Las mujeres que respondieron esta pregunta son 121, mientras que los varones son 37.

** Las respuestas que aparecen en la opción “otro”, en los varones son, en su mayoría, personas que indican que nunca les pasó algo similar. En las mujeres, si bien algunas también indican que nunca les pasó algo similar, muchas expresan que no se sintieron cuidadas, que hicieron algún pedido (por ejemplo, que no se vea la ropa interior) que no fue respetado o que el director no habló previamente de la escena.

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

- Respondieron esta pregunta 423 mujeres, 453 varones cis y 6 varones trans.

Tabla 12
Cuidados al realizar la escena

MUJERES	VARONES CIS	VARONES TRANS
El 21% respondió: “Mi compañero respetó lo que habíamos acordado”	El 27,5% respondió: “Se creó un ambiente de respeto y silencio”	El 33% respondió: “Se creó un ambiente de respeto y silencio”
El 20% respondió: “Se armó un equipo técnico reducido”	El 20% respondió: “Se armó un equipo técnico reducido”	El 16% respondió: “Se armó un equipo técnico reducido”
El 20% respondió: “Se creó un ambiente de respeto y silencio”	El 19% respondió: “Mi compañera respetó lo que habíamos acordado”	El 16% respondió: “Hubo cuidado en los desnudos”
El 16% respondió: “Se filmaron solo las tomas necesarias”	El 15% respondió: “Se filmaron solo las tomas necesarias”	El 16% respondió: “Se filmaron solo las tomas necesarias”
El 14% respondió: “Hubo cuidado en los desnudos”	El 13% respondió: “Hubo cuidado en los desnudos”	El 16% respondió: “Mi compañera respetó lo que habíamos acordado”
El 3% respondió: “Mi compañera respetó lo que habíamos acordado”	El 3% respondió: “Mi compañero respetó lo que habíamos acordado”	--

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.10.2. Reflexiones e hipótesis

Lo principal para reflexionar es el número significativamente mayor de mujeres que se sintieron incómodas que de varones al realizar escenas de sexo: 50% y 17%, respectivamente. En este sentido, los datos nos hablan de que es clave trabajar con actores, actrices, directores/as, productores/as y demás miembros del equipo para elaborar guías que permitan pautar un trabajo en el cual nadie tenga que sentirse incómodo/a. A la vez, el desafío que se plantea consiste en realizar pautas que no limiten el trabajo expresivo.

Lo interesante es que varones y mujeres coincidieron en que el set de TV o de cine es el espacio donde mayormente se sintieron incómodos: 41% de las mujeres y 43% de los varones. Otros lugares son los castings, talleres y ensayos.

Entre las causas de incomodidad más nombradas para ambos grupos, encontramos las siguientes:

- “Mi compañero/a de escena no respetó lo que habíamos acordado.”
- “El ambiente de filmación no era respetuoso con lo que estaba pasando.”
- “Se filmaron demasiadas tomas innecesarias.”
- “El equipo técnico presente era demasiado grande.”
- “No me sentí cuidada/o por el equipo.”
- “La falta de higiene de mi compañero.”

En cuanto a los varones, nos preguntamos si realmente no se sienten incómodos haciendo escenas de sexo o si están menos habilitados que las mujeres para admitir una incomodidad en este tipo de escenas.

Por último, preguntamos sobre qué recaudos sí se tomaron: esto es importante para reconocer aquello que se está realizando y tomarlo como insumo para las recomendaciones en las que se está trabajando.

II.11. Acoso sexual

Esta última sección tiene como objetivo indagar el alcance del problema del acoso sexual, con el fin de incidir en el desarrollo de una propuesta que permita erradicar este comportamiento.

II.11.1. Datos

- Mujeres que respondieron esta pregunta: 545. **Dijeron que se sintieron acosadas sexualmente el 66% de ellas (358).**
- Varones que respondieron esta pregunta: 455. **Dijeron que se sintieron acosados sexualmente el 32% de ellos (147).**

Tabla 13
Espacios/situaciones en los que se produjo el acoso

MUJERES CIS	VARONES CIS (147)*
El 19,5% (70), en of. de producción	El 16% (23), en of. de producción
El 11% (40), en castings	El 12% (18), en castings
El 11% (39), en ensayos	El 11% (16), en ensayos
El 9% (31), en un set de TV	El 10% (15), por redes sociales
El 9% (33), por teléfono	El 8% (12), por teléfono

**Estos números son la cantidad de respuestas de mujeres cis y de varones cis. Los porcentajes están hechos sobre cantidad de respuestas, no de personas, ya que la pregunta admitía más de una respuesta. Se indican entre paréntesis la cantidad de respuestas por cada espacio.*

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

- Los espacios/ momentos que más indicaron los varones trans en los que se sintieron acosados fueron en:

- los castings, 33% (solo un varón señaló esto).

* **Edades en las que fuiste acosado/a:**

- Menores de 18 años:
 - el 5% de las mujeres que dijeron que sí fueron acosadas tenían menos de 18 años en ese momento. Para los varones, este porcentaje es del 7%.
- Entre 18 y 25 años:
 - se trató del 41% de las mujeres que se sintieron acosadas,
 - fue el 33% de los varones cis que se sintieron acosados.
- De 26 a 35 años:
 - se trató del 36% de las mujeres que se sintieron acosadas,
 - fue el 39% de los varones que se sintieron acosados.

Tabla 14

Roles que más frecuentemente se indican como de acosadores

MUJER	VARÓN
28%, productor	28%, productor
24%, actor	27%, director
18%, director	9,5%, responsable de casting varón
8%, responsable de casting varón	7%, actor

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

- En la opción “otros”, las mujeres mencionan varias veces que fue por parte de **representantes**, y algunas veces, se mencionan a fotógrafos, periodistas y conductores.
- En la opción “otros”, los varones mencionan varias veces que fue por parte de **representantes**.

En algún momento de tu carrera, ¿viste a alguien ser acosado/a sexualmente?

- Respondieron esta pregunta 467 mujeres cis. El 55% (257) dijo que nunca vio a alguien siendo acosado/a sexualmente. **El 45% (210) dijo que sí, que en algún momento de su carrera vio a alguien siendo acosado/a sexualmente.**
- Respondieron esta pregunta 499 varones cis. El 68% (340) nunca vio a alguien siendo acosado/a sexualmente. **El 32% de los varones sí vio a alguien siendo acosado/a sexualmente.**

Tabla 15
Espacios que más frecuentemente se indican como los lugares donde vieron a alguien ser acosado/a sexualmente

MUJER	VARÓN
15%, en talleres	18%, en un set de TV
14%, en los ensayos	17%, en talleres
14%, en un set de TV	13%, en los ensayos
11%, en oficinas de producción	9%, en camarines
8,5%, en camarines	9%, en castings

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Tabla 16
¿Cuál era el rol de la persona que ejercía el acoso sexual que presenciaste?

MUJER	VARÓN
23%, actor	23%, director
23%, productor	21%, productor
19%, director	17%, actor
9%, maestro	9%, maestro
9%, profesor	7%, profesor

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

II.11.2. Reflexiones e hipótesis

Como primera reflexión, vemos una diferencia de casi el doble de mujeres que dicen haber sido acosadas en comparación con los varones: 66% contra 32%. El acoso sexual es una demostración de poder en la que una persona subordina a otra. En este sentido, el acoso sexual a mujeres tiene que ver con la posición subordinada que ocupan respecto de los varones en nuestra sociedad.

Respecto de los espacios que más se indican como aquellos en los que sucedió el acoso sexual, observamos que son **privados**. Es decir, donde uno/a está solo/a: en la oficina de producción, en el casting. Estos espacios representan los pasos básicos y necesarios para conseguir un trabajo, donde se discute el proyecto y se realizan las

pruebas. Son momentos y lugares en los que uno/a se encuentra en una situación de mayor exposición y vulnerabilidad.

Observamos que los varones identifican el acoso menos frecuentemente que las mujeres. ¿Qué cosas tendrán naturalizadas los varones que las mujeres no? ¿Será que realmente no suceden? ¿O sí suceden pero no están preparados para advertirlo y denunciarlo?

Tabla 17
Experiencias y percepciones de situaciones de acoso

SITUACIÓN	MUJERES	VARONES
Me sentí acosado (oficinas de producción, castings, ensayos)	66%	32%
Vi a otro siendo acosado (talleres, ensayos, set de tv)	45%	32%

FUENTE: Encuesta realizada por Fundación Sagai entre abril y junio de 2018.

Por último, observamos diferencia en la tabla de espacios entre los lugares donde uno/a se sintió acosado/a y los lugares en los que uno/a vio a otro/a ser acosado/a. La hipótesis es que uno/a se siente acosado en espacios privados, como ya se señaló, pero lo que “ve” es en espacios públicos. Los espacios más frecuentemente indicados (oficinas de producción y castings) son lugares en donde, por lo general, se está solo/a con el/la empleador/a, por lo tanto es difícil que alguien vea este acoso.

Mientras que quienes ven a otrxs ser acosado/as, observamos que tanto varones como mujeres a quien más ven ser acosadas es a mujeres. En cantidades: 90 mujeres y 65 varones cis vieron a una mujer ser acosada. Por otro lado, encontramos que los varones cis vieron muchas más situaciones de acoso en personas de su mismo género que las mujeres en varones cis.

Acoso Sexual de Menores

Las actrices y los actores que respondieron que fueron acosados sexualmente y que eran menores de 18 de años, indican que las personas que los acosaron tenían el rol de productor (45%), actores, directores, guionistas, maestros, fotógrafos y representantes. En el 92% de los casos eran mayores de 26 años, siendo el 70% mayores de 46 años.

II.12. Consideraciones finales

La última pregunta de la encuesta es “¿Hay algo que te gustaría agregar?”, y en sus respuestas se ven grandes diferencias entre lo que respondieron mujeres y varones cis.

Las mujeres cis, por ejemplo:

- siguen hablando sobre casos de acoso desde distintos ejes. Si alguna vez dudaron de sí mismas; de cómo establecer límites entre lo que es acoso y lo que no; de casos de productores que las invitaban a salir como condición para ver su obra; de acosos en radio; de acosos virtuales, entre otros. Un ejemplo paradigmático es esta respuesta:

- “Tres veces a lo largo de mi extensa carrera me sentí maltratada, dos veces por mujeres, una vez por un hombre. Siempre encaré la situación y las/lo recontra puteé; así que me saque la bronca. Hoy no siento la necesidad de decir sus nombres en público. Nos merecemos un debate sobre cuándo es maltrato laboral, y cuándo es ‘me llevé mal con un colega’; y cuándo y por qué debería hacerse público. Otra cosa muy diferente es el acoso, que por suerte nunca padecí.”

- Se proponen, también, realizar encuentros de mujeres y establecer protocolos para accionar en estos casos. A su vez, se plantea elegir personas que sean responsables de encargarse de la prevención y aplicación de los respectivos protocolos. Algunas ideas surgidas fueron:

- “Es necesario que exista un espacio concreto de denuncia de acoso.”
- “Estaría bueno agregar las reacciones de las personas que ven las situaciones de violencia o acoso, ya que me gustaría destacar que cuando un señor mayor, siendo yo menor de edad, me insinuó [la propuesta de] besarnos y hablaba constantemente con lenguaje adulto, una actriz me defendía constantemente. Estaría bueno proponer desde SAGAI un encuentro de mujeres o talleres informativos para detectar micromachismos, además de contar con un espacio donde podamos ir en caso de necesitar ayuda.”

- Aparecen muchos comentarios en los que agradecen por tratar estos temas, indicando que fue algo hasta ahora naturalizado, pero que ya no lo es más.

- Muchas comentan con mensajes de búsqueda de trabajo, pidiendo que las llamen, etc.

- Aparecieron varios comentarios sobre otro tipo de violencias: psicológica y económica:

- “Hay muchísimas menos oportunidades para las mujeres actrices que para los actores varones. Hay muchos más papeles masculinos. Aunque en realidad en este momento no hay trabajo para casi nadie, solo trabaja un puñado. Tampoco hay roles para personas mayores.”

- Creo que la falta de posibilidades laborales, o que siempre sean algunos actores los que tienen trabajo, sobre todo en cine y TV, que es lo que genera, cuanto menos, un sueldo digno, también es violento.”
- “Quisiera aclarar [algo] con respecto al trato en los castings: quizás el ‘maltrato’ no eran (sic) gritos, sino una forma “despectiva”. O, por ejemplo, mientras actuaba una escena, me pasó que el director del casting de una publicidad salió del estudio y volvió al rato, como si nada, mientras yo decía mi texto. Son maltratos más sutiles.”
- “Me sentí acosada virtualmente al enviar material a distintos directores varones.”

Los varones cis, por su parte, tuvieron otras reacciones:

- La mayoría indica que no quiere agregar nada más.
- Muy pocos reconocen la importancia de la temática, y algunos siguen hablando de casos de acoso sexual que sufrieron:
 - “Simplemente decir que sí fui acosado sexualmente por un director, que fue quien me dio una oportunidad en este difícil medio.”
 - “Muchas mujeres maltratadas en talleres decidían seguir el taller e incluso montar obras con los maestros/directores porque son prestigiosos, a pesar de que en los ensayos les decían cosas como ‘Entregá el rosquete’, ‘Poné cara de chupar pija’, ‘Yo debería decirte que sos una pelotuda por lo que acabás de mostrar’, ‘No sé si eso que hiciste fue de mala actriz o de conchuda’. Lo hablé con estas mujeres y decían: ‘No me importa, me resbala, yo sigo’. A los hombres muchas veces nos decían: ‘Pero no seas puto, actuá de una buena vez’, ‘Esa es una actuación maricona, metele con todo’. Hay un maltrato verbal que podría haber sido tomado más en cuenta, en lo concreto de las frases dichas, en la encuesta, que está muy buena. Gracias.”
- Hay varios comentarios agresivos, por ejemplo:
 - “Mujeres inventando argumentos contra hombres, denuncias falsas, especialmente con mujeres lesbianas.”
- Se mencionan otro tipo de discriminaciones: política y por edad.
 - “TAL VEZ QUE LOS PRODUCTORES ARGENTINOS Y SAGAI PUEDAN LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN FÍSICA DE EDAD PARA PODER SEGUIR TRABAJANDO EN LOS MEDIOS CINE, TV Y PUBLICIDAD Y TEATRO PAGOS ¡¡¡GRACIAS!!!”
 - “Sí. Discriminación política no está contemplada.”
- Se mencionan también otro tipo de violencias: psicológica.
- Muchos escriben buscando trabajo, pidiendo que los llamen.

PARTE III - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

III.1. Reflexiones y conclusiones del diagnóstico

III.1.1. Sobre los datos generales

Pensamos que estos datos hablan por sí solos de una mayor profesionalización por parte de las mujeres, de una búsqueda de legitimidad a través del estudio. Las mujeres suelen postularse para un trabajo si cumplen con todos los requisitos, mientras que los varones, por su parte, si cumplen algunos. Por otra parte, el porcentaje de mujeres que se reciben de una carrera de nivel universitario y/o terciario es mayor que el de los varones. Esto también se relaciona, entre otros factores, con la mayor necesidad de las mujeres de legitimar su profesionalismo con un título.

III.1.2. Sobre el reconocimiento de alguien como tu maestro o maestra

A partir de los datos, se pudo pensar que hay pocas maestras porque, en general, hay pocas dramaturgas y directoras, roles que otorgan autoridad. Es decir, las mujeres llegan menos a puestos de mayor jerarquía y autoridad que los varones, y esto se ve reflejado en la escasa cantidad de mujeres en cargos docentes significativos.

El 54% de los varones que eligió a alguien como su maestro/a, lo hizo por sus conocimientos, experiencias y calidad como actriz/actor. Este porcentaje es de 25% para las mujeres. Esto está indicando que se valora fuertemente la experiencia de lo/as maestro/as.

En relación con la hipótesis, se puede decir que es necesario que más mujeres accedan a estos puestos. Surge la pregunta, además, de si las nuevas generaciones están rompiendo con estos esquemas.

III.1.3. Sobre los efectos de la maternidad/paternidad en el desarrollo profesional

Es llamativa la cantidad de hombres que expresaron que la paternidad significó un problema en sus carreras. Una posible hipótesis es que si la pareja de ese varón trabaja en relación de dependencia, entonces el hombre, al contar con un trabajo más flexible, puede quedarse en su hogar cuidando a lo/as niño/as y trabajar durante los fines de semana.

Si bien los datos no sorprenden, es altísimo el porcentaje de mujeres que reconoce que la maternidad tuvo efectos negativos. El hecho de tener que dejar proyectos o que no se los ofrezcan por tener hijo/as pequeño/as es una forma muy evidente de discriminación hacia las mujeres. Esto tiene efectos en los desarrollos laborales de las mujeres a largo plazo.

Además, contrasta con el alto porcentaje de varones que menciona que la paternidad no significó ningún problema. Esto evidencia el largo camino que queda por recorrer en relación con la corresponsabilidad de las tareas de cuidado y de crianza.

III.1.4. Sobre la relación desarrollo económico - artístico

La pertinencia del análisis acerca de la precarización laboral tiene que ver con que la situación de vulnerabilidad es un factor determinante en los casos de acoso. Siendo el acoso sexual una forma de demostración de poder, la situación vulnerable expone a las personas a este tipo de hechos y, además, no pueden permitirse decir que no. Es decir, es más probable que una persona que, por ejemplo, no conoce a nadie del mundo actoral, o no gana lo suficiente, “accepte” estas presiones por estar en una situación de menor privilegio.

III.1.5. Sobre estereotipos

Se halló una alta percepción sobre la representación de roles estereotipados y que se asocian, principalmente, en función del género. Lo/as artistas no solo deben reproducir los roles que tienen asignados socialmente de acuerdo con su género, sino que, además, sus personajes contribuyen a perpetuar un orden de cosas que clasifica, limita y excluye.

Además encontramos que aquellos artistas que hablan al respecto, que intentan modificar los personajes, en su mayoría no son escuchados, sobre todo sucede en el caso de las mujeres.

III.1.6. Sobre maltrato laboral

Por un lado, esta encuesta reveló un alarmante número de casos de maltrato laboral entre los actores y actrices a lo largo de sus carreras. Si bien los números son siempre más altos para las mujeres, es significativo también el número que se ve en los varones.

Comparando las preguntas “¿Alguna vez recibiste malos tratos?” y “¿Alguna vez viste a alguien recibir malos tratos?”, se observa que hay aproximadamente un 10% más de personas que indican que vieron a otros/as sufrir malos tratos. Una posible hipótesis es que es más fácil reconocer el maltrato en otras personas que en uno/a mismo/a. Aquí se juegan algunas cuestiones sobre lo difícil que puede ser asumir una posición de víctima.

Por otro lado, se observó que entre las personas que ejercen violencia, hay un porcentaje muy bajo de mujeres directoras y productoras. En relación a esto, formulamos dos hipótesis:

- **La primera** es que el porcentaje casi nulo de mujeres directoras y productoras ejerciendo violencia puede estar respondiendo a que en estos espacios hay muy pocas mujeres.
- **La segunda** es que el porcentaje de mujeres que ejercieron maltratos es más bajo porque no están socializadas desde la violencia.

Por último, los varones dicen, más que las mujeres, que fueron mujeres quienes ejercieron violencia sobre ellos o vieron cómo lo hacían sobre terceros/as. Por ejemplo: 14 mujeres indicaron que una productora mujer ejerció violencia hacia ellas u otras personas, mientras que 23 varones indicaron esto mismo. Esta lógica se cumple para todas las categorías excepto la de “actriz”. Habría que preguntarse qué es para un varón que una mujer ejerza violencia sobre él. ¿Quizás las mujeres naturalizan algunos tratos que son violentos? ¿Quizás para los varones es difícil tener a mujeres en posiciones de liderazgo e identifican como violentos tratos que no serían igualmente catalogados como tales si fueran ejercidos por parte de otro varón?

III.1.7. Sobre escenas de violencia

Por un lado se ve una diferencia de 11 puntos porcentuales en la cantidad de mujeres y varones que alguna vez realizaron escenas de violencia. Que el 91% de los varones haya realizado alguna escena de estas, está indicando algo acerca de la representación de la masculinidad. Los varones que respondieron son de distintas edades, representaron diferentes papeles, se desempeñan en diferentes ámbitos, pero, casi en su totalidad, realizaron alguna escena de violencia. Esta pregunta puede abrir algunos sentidos acerca de cómo la sociedad representa a los varones y lo que esto genera.

Por otro lado, al igual que con el maltrato, se observa un mayor porcentaje de respuestas afirmativas en la pregunta “¿Alguna vez viste a alguien incómodo/a al realizar una escena?” que en aquella que apunta a las propias experiencias. Además, se observa una diferencia de género: el 41% de las mujeres se sintió incómoda al realizar una escena de violencia, mientras que solamente el 24% de los varones indicó haber sentido incomodidad. Principalmente para los varones puede ser difícil reconocerse como víctimas de maltrato, de abuso o de incomodidad. Esto se relaciona directamente con la construcción de la masculinidad y de la violencia: la idea del hombre fuerte (violento y no víctima).

III.1.8. Sobre escenas de sexo

La principal reflexión es el número significativamente mayor de mujeres que se sintieron incómodas realizando escenas de sexo. En este sentido, es clave trabajar con actores, actrices, directores/as, productores/as y demás miembros del equipo para elaborar

guías que permitan pautar un trabajo en el cual nadie se sienta incómodo/a. A la vez, el desafío que se plantea consiste en realizar guías que no limiten el trabajo expresivo.

Respecto de los varones, nos preguntamos si realmente no se sienten incómodos haciendo escenas de sexo o si están menos habilitados que las mujeres para decir que el sexo no les gusta o que se sienten incómodos.

Por último, preguntamos sobre qué recaudos sí se tomaron: esto es importante para reconocer aquellas cosas que se están haciendo bien en este sentido y, además, tomarlas como insumo para trabajar desde allí.

III.1.9. Sobre acoso sexual

Como primera reflexión, vemos una diferencia de casi el doble de mujeres que dicen haber sido acosadas en comparación con los varones. Repetimos una vez más que el acoso sexual es una demostración de poder en la que se subordina a la otra persona. En este sentido, el acoso sexual a las mujeres tiene que ver con la posición subordinada que ocupan respecto de los varones en nuestra sociedad.

* Para analizar las preguntas que hicimos en esta sección:

Respecto de los espacios que más se indican como aquellos en los que sucedió el acoso sexual, observamos que son privados. Es decir, donde uno/a está solo/a: en la oficina de producción, en el casting. Además, son dos pasos básicos y necesarios para conseguir un trabajo, y en los que uno/a se encuentra en una situación de exposición y vulnerabilidad. Estos espacios son barreras para acceder al trabajo y al mundo de la actuación. Entonces se entiende que las personas suelen “aceptar” este tipo de acosos. Esto se relaciona con el punto sobre precarización laboral.

Por otro lado, los varones identifican un acoso menos frecuentemente que las mujeres. ¿Qué cosas tendrán naturalizadas los varones que las mujeres no? ¿Qué cosas también tendrán naturalizadas las mujeres?

Por último, observamos que es muy distinta la tabla de espacios entre los lugares en los que **uno/a** se sintió acosado/a y los lugares en los que uno/a vio a **otro/a** ser acosado/a. La hipótesis es que uno/a se siente acosado/a en espacios privados, como indicamos más arriba. Pero lo que “ve” es en espacios públicos. Los espacios más frecuentemente indicados (oficinas de producción y castings) son lugares en donde por lo general se está solo/a con el/la empleador/a, por lo tanto es difícil que alguien vea este acoso.

III.2. Recomendaciones de acciones para realizar

III.2.1. Focus group

Se llevarán a cabo con el objetivo de confirmar algunas de las hipótesis surgidas a partir de los datos de la encuesta y con el fin de conocer en mayor profundidad qué es lo que se considera válido dentro del mundo artístico. Por ejemplo: entender qué es considerado maltrato o acoso; en qué casos –si es factible– está permitida la seducción, entre otras tantas cuestiones más.

III.2.2. Recomendaciones ante el acoso, el maltrato y la violencia

Basándonos en la experiencia de otros países, el objetivo es definir protocolos para que sean utilizados, entre otros, tanto en espacios de trabajo como de formación.

La idea es que en el protocolo haya algunos consejos generales (definiciones, rutas de denuncia, etc.), así como, también, algunos específicos para los diferentes roles (recomendaciones y responsabilidades para el/la director/a, para el/la productor/a, para las actrices y actores, para los teatros y espacios culturales, para los/las profesore/as, etcétera).

Pensamos en hacer un único documento que nucleee todo, dado que somos conscientes de que muchas veces una misma persona tiene diferentes roles.

A partir de estos protocolos: articular con sindicatos de actores, directores, productores, empresas productoras, espacios artísticos y teatros.

III.2.3. Visibilizar una línea de denuncia

- Difundir líneas de denuncia: posible articulación con el 144 y el INAM. Que el sindicato de actores brinde un espacio de denuncia y personas capacitadas para poder hacerse cargo de estas y del seguimiento de los casos.

III.2.4. Espacios de formación

- Difundir los resultados de la investigación en los espacios de formación. Pensando en el futuro de lo/as estudiantes: ¿qué tipo de inserción laboral se fomenta?
- Trabajar en estos espacios la construcción cultural del quehacer del artista, de lo que es el teatro: está muy legitimada la idea de que el rigor es parte del teatro.

III.2.5. Espacios de reflexión

Se implementarán, en primera instancia, con lo/as socio/as de SAGAI. Tendrán como objetivo llevar a la reflexión, entre otros asuntos, sobre:

- qué es el maltrato;
- qué es el acoso;
- qué es la perspectiva de género;
- los micromachismos, y
- la construcción cultural de los espacios interpretativos y artísticos (qué cosas se naturalizan como propias del arte pero en realidad no lo son).

III.2.6. Contenidos

Se podrá elaborar guías para interpretar escenas específicas (cómo se las deberían realizar para que todo/as se sientan cómodo/as): de violencia, de sexo, de violaciones, etcétera. Se podrían enfocar en términos de consenso: así como la libertad de expresión no puede justificar la discriminación ni la apología del delito, la libertad artística no deberían justificarse el acoso ni el abuso.

Se profundizará sobre qué significa un guión con perspectiva de género: ¿Cómo evitar la reproducción de sesgos de género en la producción de contenidos? Entender el arte en su contexto histórico implica necesariamente repensar los modos de relacionarse, entendiendo que en nombre de lo artístico no se pueden vulnerar derechos, al mismo tiempo que invita a reflexionar respecto de los contenidos y su rol en la configuración de identidades y de vínculos entre los individuos que conforman nuestras sociedades.



Fundación SAGAI es una organización sin fines de lucro creada en 2009 por la Sociedad Argentina de Gestión de Actores Intérpretes. Sus propósitos son: brindar herramientas para el desarrollo profesional de artistas, fomentar la producción cultural y acompañar diversos aspectos de la vida personal de las y los intérpretes.

MÁS INFORMACIÓN

+54 (011) 3985 8520

Marcelo T. de Alvear 1978, CABA

fundacionsagai.org

 /FundacionSagai

 @fsagai

 @Fundacion_Sagai

CON LA ASISTENCIA
TÉCNICA DE



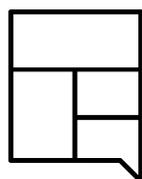


RECOMENDACIONES
PARA PROMOVER

ESPACIOS DE TRABAJO LIBRES DE VIOLENCIA

EN EL
EJERCICIO DE LA
ACTIVIDAD ACTORAL

—



FUNDACIÓN
SAGAI

Publicado por

FUNDACIÓN SAGAI

+54 (011) 3985 8520

Marcelo T. de Alvear 1978,

C1122AAD, CABA

fundacionsagai.org



.....

COMISIÓN DIRECTIVA DE SAGAI

Presidente: Jorge Marrale

Vicepresidente: Martín Seefeld

Secretario: Osvaldo Santoro

Prosecretaria: María Fiorentino

Tesorero: Pablo Echarri

Protesorero: Mariano Bertolini

Vocales titulares: Daniel Valenzuela
Silvina Acosta
Celina Font
Juan Carlos Ricci
Jorge D'elia
Mercedes Morán

Vocales suplentes: Pepe Novoa
Edgardo Moreira
Mora Recalde
Tomás Fonzi

Presidente honorario: Pepe Soriano

.....

ÍNDICE

▶ Fundamentación	7
▶ Metodología	8
Mesa#1	8
Mesa#2	9
Mesa#3	10
Mesa#4	11
Mesa#5	11
▶ Enfoque	12
▶ Definiciones consensuadas	13
Violencia laboral	13
Acoso sexual	14
▶ Principios	16
▶ El camino del artista: de la búsqueda del trabajo a la interpretación	17
El recorrido de la/el actriz/actor: ¿quiénes están involucrados/as? ¿en qué momento?	17
Situaciones de vulnerabilidad: ¿qué puede suceder?	18
▶ Consejos y recomendaciones	22
Castineras	22
Ensayos o interpretaciones	23
Sindicato de AAA	24
Espacios de formación	25
INCAA	25
Conclusiones	25
ANEXO:- Recomendaciones rechazadas	26

Fundamentación

El proceso de trabajo comenzó a mediados de 2017 a partir de una inquietud de Fundación Sagai con respecto a las trayectorias laborales de sus actores y actrices. El objetivo general de esta acción es promover una cultura más equitativa, transversalizando la perspectiva de género en las acciones de la Fundación SAGAI para favorecer a sus asociados, a sus colaboradores y a la comunidad.

En una primera instancia se realizó un diagnóstico basado en entrevistas a doce socios/as e integrantes de la Fundación y en una encuesta sobre trayectorias laborales de actores y actrices, respondida por 1116 personas. El 75% de las mujeres y el 65% de los varones que respondieron la encuesta “Trayectorias laborales de actores y actrices” indicaron haber sufrido alguna situación de maltrato laboral. A su vez, el 82% de las mujeres y el 76% de los varones afirmaron haber sido testigos de que otra persona haya sido maltratada. Asimismo, el 41% de las mujeres y el 26% de los varones que interpretaron escenas de violencia dijeron haberse sentido incómodos/as, mientras que el 58% de ellas y el 50% de ellos, vieron a alguien sentirse incómodo/a. El 50% de las mujeres y el 17% de los varones que realizaron escenas de sexo manifestaron haber sentido incomodidad.

Por último, los datos relevados acerca del acoso sexual sufrido por actrices y actores indican una problemática ampliamente extendida en la industria: 66% de las actrices y 32% de los actores indicaron haber sido acosadas/os sexualmente en algún momento de su carrera.

El alto porcentaje de experiencias desagradables, tanto para mujeres como para varones, da cuenta de la necesidad de tomar medidas que tiendan, o al menos conduzcan, a habitar espacios de trabajo libres de violencia en la industria artística. Con este propósito como premisa, se realizaron mesas de trabajo con la participación de los distintos sectores para poder elaborar de manera colectiva una serie de recomendaciones. A continuación se presenta un documento representativo del proceso llevado a cabo durante estas reuniones.

Metodología

En total se realizaron cinco mesas de trabajo que contaron con la participación, aproximada, de más de 70 personas, entre las que hubo representantes de SAGAI, Asociación Argentina de Actores, Academia de Cine, Acervo, Actrices Argentina, AADET, Acción, ADF, APIMA, CAIC, CAPIT, CAPP, DAC, INCAA, PCI, SICA, SATSAID, del Colectivo de Técnicas, del Complejo Teatral de Buenos Aires y del Teatro Cervantes. También hubo participaciones individuales de referentes dentro del sector y de directores de casting.

Se trabajó de manera colectiva en la búsqueda de mejoras dentro del ambiente artístico, y cada mesa abordaba temas pendientes de las anteriores y construía sobre lo ya relevado. Por otro lado, al mismo tiempo que se realizaba este proceso, se llevó a cabo uno especial para elaborar recomendaciones que garanticen los derechos de niños, niñas y adolescentes en el medio artístico. Esos tres encuentros no están detallados en el presente documento, sino en el que lleva como título “Derechos de niños, niñas y adolescentes en el mundo artístico: Recomendaciones para el sector”.

Mesa #1

La primera mesa de trabajo de actrices y actores se convocó el 8 de noviembre de 2018, con el fin de iniciar el proceso de reflexión respecto de los resultados obtenidos en la instancia de diagnóstico sobre trayectorias laborales de actrices y actores de la Fundación SAGAI. La reunión duró aproximadamente 3 horas, y la sesión estuvo dividida en 4 momentos.

En un primer momento se compartieron los principales hallazgos por email. En una segunda instancia se trabajó sobre las definiciones de acoso sexual y de violencia laboral elaboradas por distintos sindicatos y organizaciones de la industria artística y audiovisual en varios países. Las personas asistentes se dividieron en dos grupos, en los que se discutió las diferencias y se comenzó a delinear una definición propia de estos dos conceptos.

En un tercer momento se reflexionó acerca de los Principios rectores¹ elaborados por el British Film Institute, con el objetivo de identificar un marco que permitiera determinar lo que se espera y cómo deben ser los ambientes laborales dentro del sector.

¹ Elaborados por el British Film Institute para eliminar y prevenir el acoso y el hostigamiento en la industria audiovisual. Disponible, en línea, en: <<https://www.bfi.org.uk/about-bfi/policy-strategy/set-principles-screen-industry>>. [Enlace revisado en septiembre de 2019.]

La última instancia consistió nuevamente en la conformación de dos grupos de trabajo, cuyo propósito era la elaboración de guías de recomendaciones/ buenas prácticas para castings y ambientes de trabajo libres de violencia. Estas recomendaciones están incluidas en las presentadas en este documento.

Se detallan a continuación algunas cuestiones que quedaron pendientes para seguir debatiendo en sesiones posteriores:

- Sobre el consentimiento: en las interacciones laborales surgieron las dudas sobre en qué momentos se da y cómo.
- En relación con los castings:
 - Sobre las posibles situaciones negativas:
 - Exposición en la filmación: ¿Qué significa estar expuesto?
 - Respecto de los derechos laborales y los casting truchos (estafas) se mencionó que es un tema que se viene discutiendo hace tiempo, pero se hace necesario seguir debatiendo.
- En relación con niños, niñas y adolescentes:
 - Aumentar la protección de actores y actrices menores de edad en los ámbitos laborales del teatro, del cine, de la televisión y de la publicidad.
 - Articular con el Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Mesa #2

El 27 de febrero de 2019 se realizó una nueva mesa de trabajo en la que actrices y actores problematizaron particularmente sobre las escenas de violencia y de sexo. Luego de exponer los resultados del diagnóstico vinculados con la temática por trabajar, se pusieron en común las definiciones acordadas sobre maltrato, acoso sexual y el consentimiento.

A continuación se expusieron situaciones propias y ajenas detectadas como incómodas a la hora de filmar las escenas de violencia y sexo. Las experiencias se dividieron en dos momentos: la instancia del casting y la instancia de la producción.

A partir de esta primera actividad se propuso a las personas participantes de la mesa de trabajo elaborar una primera versión de recomendaciones. Por un lado, a modo de prevención para cambiar comportamientos y evitar la repetición de conductas violentas; y a modo de atención, para accionar en el caso de que se hubieran producido situaciones de incomodidad y/o maltrato en este tipo de escenas.

Algunas cuestiones relevantes que surgieron durante el debate:

- Necesidad de trabajar estas temáticas en los ámbitos de formación (escuelas de cine/ teatro). Se concluyó que es importante que los/as directores/as conozcan los procesos de actuación, y que las instituciones realicen un cambio en el diseño curricular considerando que la formación se produce bajo un paradigma patriarcal.
- Necesidad de compartir estos resultados con productoras/ sindicatos/ empresarios del medio artístico.

Mesa #3

El 2 de mayo se realizó una nueva mesa de trabajo con equipos técnicos que se encuentran relacionados con el medio artístico (dirección, producción, responsables de castings) y de las comisiones de género de las instituciones invitadas. Participaron referentes de la Asociación Argentina de Actores, Academia de Cine, Acervo, Actrices Argentina, ADF, APIMA, DAC, INCAA, PCI, SAGAI y SICA.

En la primera instancia de este encuentro se hizo un breve repaso de los resultados del diagnóstico. Hecho esto, se invitó a los/as presentes a identificar dentro de las recomendaciones surgidas en las mesas realizadas con anterioridad aquellas que les resultaran más importantes y/o viables.

El objetivo de esta acción consistía en iniciar un proceso que permita lograr un consenso respecto de las medidas a proponer, y al mismo tiempo, comenzar a organizar un nuevo esquema de trabajo que dé cuenta de los plazos necesarios para lograr las modificaciones deseadas.

Además se sumaron algunas recomendaciones que no habían sido previamente identificadas.

Algunas cuestiones relevantes que surgieron durante el debate:

- Se pidió diferenciar los porcentajes de las respuestas del diagnóstico por medio (cine, televisión, teatro) ya que los/as presentes consideran que las modalidades de trabajo son distintas, lo que se vería reflejado en los resultados.
- Se planteó la posibilidad de realizar actividades de concientización más profundas en los equipos de trabajo más estables (equipos técnicos en televisión, por ejemplo).
- Se dejó en claro que las temáticas trabajadas en las mesas no son exclusivamente destinadas a las comisiones de género de cada institución. Es deseable que las comisiones directivas se involucren más activamente.
- Se propuso que la Guía de Recomendaciones para promover Espacios Libres de Violencia surgida a partir de estas mesas acompañe todos los contratos de trabajo que se firmen en el ámbito artístico.
- Se identificó la necesidad de pensar las recomendaciones y medidas para ejecutar en función del presupuesto necesario para implementarlas, así como, también, los plazos que requieran cada una de ellas (los cambios culturales se producen en plazos de tiempo extensos, mientras que las modificaciones legales pueden lograrse en tiempos más cortos).

Mesa #4

El 13 de junio de 2019 se realizó un nuevo encuentro con representantes de sindicatos que no pudieron asistir anteriormente, con el objetivo de replicar el trabajo realizado y contar con su perspectiva en la planificación de los pasos por seguir. Estuvieron presentes referentes de la Asociación Argentina de Actores, SATSAID, de APIMA, de SICA, del Colectivo de Técnicas y de Actrices Argentinas.

Al igual que en la mesa de trabajo anterior, se presentaron los resultados del diagnóstico y se dividieron las recomendaciones ya formuladas por los/as asistentes de los encuentros llevados a cabo antes en tres categorías: Castings, Productoras y Otros actores de la industria artística. Se invitó a los/as participantes a leerlas y a agregar las que les parecieran necesarias.

En una última instancia se debatió para consensuar las recomendaciones más viables e importantes.

Algunas cuestiones relevantes que surgieron durante el debate:

- El cuidado es horizontal y no responde a las jerarquías del rodaje.
- Especificar el camino de denuncia, que exista un protocolo por cada sindicato con las especificidades propias de su actividad además de uno intersindical de elaboración conjunta.
- Analizar cómo se realizará el acompañamiento de la víctima.

Mesa #5

El 7 de agosto de 2019 se realizó la última mesa de trabajo en la Asociación SAGAI junto a la Fundación y a representantes de SAGAI, AADET, Academia de Cine, Acervo, Actrices Argentinas, APIMA, CAIC, CAPIT, CAPP, Complejo Teatral de Buenos Aires, INCAA, y el Teatro Cervantes.

La dinámica consistió, como en casos anteriores, en un breve repaso por los resultados del diagnóstico que dieron lugar a las mesas de trabajo. Luego se presentaron las recomendaciones surgidas en los encuentros previos, divididas en tres categorías –Castings, Productoras y Otros actores de la industria artística–, para que los/as participantes pudieran leerlas, identificar cuáles son viables y cuáles son prioritarias, así como, también, agregar nuevas recomendaciones en caso de considerarlo necesario.

Una cuestión relevante que surgió durante el debate:

- Las medidas punitivas no son viables ni recomendables porque en vez de estimular un cambio cultural apelan al castigo.

Enfoque

A partir de lo reflexionado hasta el momento resulta necesario explicitar el enfoque desde el cual se entiende a la actividad artística, porque es el que fundamenta la búsqueda de mejores condiciones laborales que dan sentido al trabajo conjunto entre la Fundación SAGAI y Grow, con el aporte esencial de actores y actrices.

Como marco general, y aunque resulte obvio, los/as artistas son seres humanos y, como tales, tienen derechos que los asisten, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre aquellos se encuentran el derecho a la no discriminación, a la privacidad, a la libertad de expresión y opinión, al trabajo y al descanso.

En un nivel más específico –se explica– es necesario mencionar que el trabajo artístico sufre el estigma de ser una actividad vocacional e, incluso, [de] ver no determinado claramente su campo de acción. Definir al trabajador del sector cultural como ‘una persona cuyo empeño individual o colectivo contribuye a la creación o reproducción, distribución, exhibición, comercialización, difusión y conservación de prácticas, objetos culturales y obras artísticas, y que son reconocidos en su comunidad como tales nos ayuda [como sociedad] a incluirlo como un trabajador que debe recibir un salario por su producción².

La vocación o el disfrute de la actividad nunca debe ser excusa para no cumplir con las condiciones laborales que asisten a todo/a trabajador/a.

Sin embargo, aunque los/as artistas son trabajadores/as del arte, han manifestado recurrentemente en las mesas de trabajo que muchas veces no se sienten ni los hacen sentir de esa manera. En este sentido, han mencionado que:

- En algunas ocasiones en los rodajes se contempla un tiempo para las áreas técnicas que no se asigna a la preparación o concentración de los actores/actrices.
- No se establece el límite entre lo creativo/artístico y lo laboral. En nombre de lo artístico no se pueden vulnerar los límites de las y los intérpretes.

Todos estos comportamientos y estereotipos que rondan el imaginario del “ser artista” deben ser modificados y erradicados respectivamente para hacer del respeto hacia el/la otro/a el común denominador de espacios de trabajo libres de violencia.

² “El arte como trabajo”, nota de Gabriela CANTEROS publicada en la sección Cultura de AG ENCIA PACO UR ONDO PERIODISMO MILITANTE (APU.) el 2 de mayo de 2016. Disponible, en línea, en: <<http://www.agenciapacourondo.com.ar/cultura/el-arte-como-trabajo>>. [Enlace revisado en septiembre de 2019.]

Definiciones consensuadas

Violencia laboral

“Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”³.

Este conjunto de comportamientos y prácticas son inaceptables, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente⁴.

Formas de violencia laboral

- *Agresión física*: Es toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.
- *Acoso sexual*: Es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder que no es consentido por quien lo recibe.
- *Acoso psicológico*: Es aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador o trabajadora, con el objetivo de desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Consecuencias de la violencia laboral

- *En el trabajador o trabajadora*: Afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.
- *En la organización*: Produce malestar entre los/las trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.
- *En la sociedad*: Consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

¿Qué NO es violencia laboral?

- *Conflictos laborales*: Son aquellas divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos y pueden identificarse fácilmente.

³ Durante la jornada de trabajo del 8 de noviembre de 2018 se eligió tomar como base la definición de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OVAL). Fuente: “¿Qué es la violencia laboral?”, texto publicado en el micrositio del Ministerio de Producción y Trabajo/ Trabajo y Empleo. Disponible, en línea, en: <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/esviolencialaboral>>. [Enlace revisado en septiembre de 2019.]

⁴ Extracto de la definición de la OIT.

- *Exigencias organizacionales:* Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del/a trabajador/a y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores/as, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador).

Es especialmente importante tener protocolos de actuación, ya que habitualmente la violencia de género en el trabajo es silenciada y sus víctimas se encuentran en una situación de desigualdad, temen perder su ingreso si la denuncian o no pueden probarlo, lo que profundiza su situación de vulnerabilidad.

Acoso sexual

Se define acoso sexual como la participación en comentarios vejatorios o conductas que no son bienvenidas (comentarios que puedan hacer sentir mal o incomodar a otros/as o sean considerados como no bienvenidos)⁵. Estos comentarios o conductas son de naturaleza o connotación sexual, basadas en el género, en la identidad y/u orientación sexual. Para que exista acoso sexual no es necesario que estos comentarios o conductas sean reiterados en el tiempo.

Estos comportamientos y prácticas son inaceptables y afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en junio de 2019 el Convenio 190, que apela a la eliminación y erradicación de la violencia y acoso laboral. Su ratificación por el Estado argentino constituirá una medida muy positiva ya que aborda este fenómeno en forma integral y propone medidas en diversos ámbitos.

Clasificación de las conductas⁶

El hostigamiento, el abuso, el acoso y la discriminación sexual pueden ser considerados como:

5 Durante la jornada de trabajo del 8 de noviembre de 2018 se eligió tomar como base la definición de ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists), Toronto. Disponible, en línea, en: <<https://www.actratoronto.com/performers/my-union/policies-by-laws/discrimination-harassment-policy/#Harassment>> [Enlace revisado en septiembre de 2019.]

6 Para este análisis se consultó el Protocolo para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en razones de género u orientación sexual de la Universidad Nacional de las Artes (UNA), elaborado el 30 de mayo de 2019. Disponible, en línea, en: <<https://assets.una.edu.ar/files/file/rectorado/2019/2019-una-ord-una-n0027-2019-modificacion-del-protocolo-de-genero-ord-una-n0022-17.pdf>>. [Enlace revisado en septiembre de 2019.]

a) De gravedad leve, que son las conductas que se realizan de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico que consisten en la exposición de carteles, imágenes o representaciones de naturaleza sexual que incomoden, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física, gestos ofensivos o lascivos y burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas o inapropiadas sobre la vida sexual o sentimental del otro, así como, también, comentarios sexistas en general.

b) De gravedad media, que son aquellas conductas que se realizan de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico, manifestándose por medio de discriminación sexual o bien, bajo la insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo; la promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes por cualquier medio de naturaleza sexual no deseada y, también, mediante amenazas que afecten negativamente la situación laboral o educativa si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.

c) De gravedad alta, que son las conductas de abuso sexual propiamente dicho; de contacto físico no deseado, cualquier tipo de presión ejercida para tener relaciones sexuales; cualquier tipo de reprimenda por rechazar las proposiciones sexuales, el exhibicionismo corporal sexual y el intento o consumación de violación sexual. La presente tipificación tendrá un carácter de referencia y es orientativo para la autoridad, quien debe facilitar los procedimientos correspondientes que tendrán en cuenta agravantes y atenuantes según cada caso.

Sobre el consentimiento

El entorno laboral y las relaciones de poder entre los/as involucrados/as a veces genera que la víctima ofrezca un consentimiento de manera forzada, por temor a las represalias, que podrían ser perder su ingreso si lo denuncia o en caso de no poder probarlo. Esto profundiza su situación de vulnerabilidad.

Sobre la responsabilidad de terceros⁷

En todos los casos de abuso sexual existen al menos tres sujetos: el abusador, la víctima y los/as terceros/as. El/la tercero puede tomar distintas posiciones y discursos:

- “No vemos lo que no queremos ver”, que no es más que la negación de la propia anestesia; impide registrar el malestar que provoca el hecho de ser testigo de estos actos y, por ende, impide detener injusticias semejantes.

⁷ Ídem.

- “No quieren ver”, que es el caso de quienes desestiman o restan importancia a señales que podrían indicarles que algo fuera de lugar está ocurriendo. Prefieren seguir, convenciéndose a sí mismos de que se está exagerando o viendo con malos ojos ciertos “actos imprudentes” o “conductas impropias” pero que no tienen mayor trascendencia. Son quienes reaccionan no creyendo la develación total o parcial que llega a hacer una víctima.
- Los/as que ven pero que por temor a las represalias u otras consecuencias no alzan la voz para romper el silencio y hacer un señalamiento de la injusticia que presencian.

Principios⁸

En la primera mesa de trabajo, se acordó la importancia de contar con los siguientes principios rectores en todas las producciones, basados en los presentados en el British Film Institute para eliminar y prevenir el acoso y el hostigamiento en la industria audiovisual. Se recomienda que los siguientes principios sean firmados por todas las personas involucradas en los proyectos artísticos:

- Todas las personas son responsables de crear y mantener un lugar de trabajo inclusivo que sea positivo y de apoyo.
- Reconocemos que la violencia y el acoso son ilegales conforme la ley 26.485, de Protección Integral de las Mujeres⁹.
- No toleramos la intimidación y el acoso laboral, incluido el sexual, y nos aseguraremos de que existan procesos para informar e investigar estos graves problemas.
- Reconocemos que la violencia y el acoso laborales pueden tener impactos adversos significativos en la productividad, en la salud a largo plazo y en el bienestar de las personas afectadas, y trabajaremos para erradicarlo. Esto significará brindar protección a las personas denunciantes y a las víctimas y, cuando se descubra que ha habido acoso o violencia, se tomarán las medidas adecuadas contra la persona que violentó o acosó.
- Valoramos la inclusión, apreciamos la diferencia, damos la bienvenida al aprendizaje a las demás personas y consideramos a las personas iguales sin prejuicios ni favores. Construimos relaciones basadas en el respeto mutuo. Todas las personas trabajaremos para dar y recibir comentarios de manera constructiva, lo que sabemos que mejorará la creatividad y la productividad.

⁸ Elaborados por el British Film Institute para eliminar y prevenir el acoso y el hostigamiento en la industria audiovisual. Disponible, en línea, en: <<https://www.bfi.org.uk/about-bfi/policy-strategy/set-principles-screen-industry>>. [Enlace revisado en septiembre de 2019.]

⁹ Está pendiente de ratificación en Argentina el Convenio 190 de la OIT, hecho que se espera que suceda durante el año 2020.

- Entendemos que denunciar la violencia o el acoso puede ser intimidante. Respetaremos la confidencialidad y trataremos de que el proceso de presentación de informes sea claro y directo. Si alguien se presenta para informar sobre un comportamiento que podría ser una violencia o acoso, nos esforzaremos por investigar objetivamente. Las personas que han presentado quejas por violencia o acoso, o que participan de buena fe en cualquier investigación no deben sufrir ninguna forma de represalia o victimización como resultado.
- Respetaremos la dignidad de las demás personas, independientemente de la antigüedad de nuestro papel en una organización.

El camino del artista: de la búsqueda del trabajo a la interpretación

Se realizó junto con los/as participantes de las mesas una revisión sobre el proceso de búsqueda de trabajo de actores y actrices. De esta forma, se identificaron los espacios por los que transitan y las personas con las cuales se tiene contacto, que podrían exponerlos a situaciones de vulnerabilidad. Este análisis conjunto permitió que no quede ninguna situación sin analizar.

El recorrido de la/el actriz/actor: ¿quiénes están involucrados/as? ¿en qué momento?

Tabla 1
Momentos y personas involucradas durante el casting

MOMENTO	PERSONAS/ÁREAS
Convocatoria	Dirección de casting, empresa castinera, representantes, dirección, asistente de dirección, producción
Preparación	Actriz/actor, coach
Espera del casting	Asistentes de dirección, otros/as actores/actrices
Casting	Dirección, dirección de casting, asistencia de dirección, producción, cámara
Callback	Dirección, dirección de casting, asistencia de dirección, producción, cámara

Tabla 2

Momentos y personas involucradas durante la producción/ interpretación

ESPACIO	PERSONAS/ÁREAS
Ensayo	Colegas, director/a, productor/a
Prueba de vestuario	Vestuarista, director/a
Función	Equipo técnico, director/a, productor/a, colegas, público
Set de filmación	Colegas, director/a, productor/a, técnicos/as, director/a de fotografía
Off set (oficinas de producción, maquillaje, espacios de distensión y de comida)	Colegas, director/a, productor/a, técnicos/as y personas del servicio (por ejemplo, del catering)
Control/ rack	Director/a, productor/a, técnicos/as. NO están los/as actores/actrices: no escuchan lo que hablan
Casas/ bares	Todas las personas que estén presentes
Camarines/ motorhome	Colegas, director/a, vestuarista, asistentes vestuario, maquillador/a, peinador/a, asistentes de producción y dirección
Prueba de sonido	Microfonista

Situaciones de vulnerabilidad: ¿Qué puede suceder?

A continuación, compartimos los ejemplos de situaciones reales de vulneración de derechos para los distintos momentos, desde el casting hasta la producción y/o interpretación del rol, todos basados en hechos reales.

Casting

- Que no sean claras las propuestas ni las condiciones. Muchas propuestas son improvisadas.
- Que falte información sobre el procedimiento del casting en la convocatoria, artística y/o laboral. Por ejemplo, que requiera de un desnudo y no se avise con anticipación.
- Que propongan improvisar para la creación personajes, y que luego esa improvisación pase a ser parte del producto final, sin ser la/el actriz/actor elegida/o para el elenco.
- Que den poco tiempo de preparación para el casting.
- Que haya requerimientos físicos no informados y convoquen al casting sin ser del perfil buscado.
- Que expongan física o emocionalmente al/ a la artista en la filmación, sin cuidarlo/a y sin respetar sus derechos.
- Que pidan realizar una escena con un semidesnudo o desnudo en el primer casting (cuando aún no se preseleccionaron a los/las candidatos/as) o que la escena no sea parte de lo acordado para realizar.
- Que en el caso de que se acuerde hacer un desnudo, por ejemplo para un callback, el material de registro tenga destino dudoso. Hay incertidumbre sobre qué pasa con todo ese material registrado después, cuando ya es inútil en términos de casting.
- Que después de reiteradas tomas de besos con otro/a compañero/a se cambie la escena por otra que no los requiera (ejemplo de desorganización y términos poco claros de casting, negligencia).
- Que cancelen una reunión (con un/a productor/a por ejemplo) porque el/la artista llega con su padre o madre.
- Que al inicio de una entrevista le propongan a la actriz sacarse la blusa y mostrar los pechos para evaluar si es apropiada para el papel.
- Que no acepten un “no” por respuesta a un “sacate la remera” y tilden al/a la artista de “poco profesional”.
- Que pidan mostrar los pechos, bajo la justificación de que ello demostraría que se va a sentir cómoda la actriz haciendo desnudos en la película y que ante la negativa no otorguen el papel.
- Que además de la exposición en el trabajo, la gente detrás de cámara filme con su celular u otro dispositivo lo que está sucediendo, en una clara violación a la intimidad.
- Que digan que para conseguir un papel hay que acostarse con alguien importante, que es la única manera de ser actriz/actor y entrar en el medio.
- Que el ensayo no fuera en una sala preparada para ello, sino en la casa particular de la persona que convoca y que se les pida a las actrices que lo hagan en ropa interior.
- Que el productor o figura de poder a cargo cierre con llave el lugar donde se hace la prueba y pida que el/la artista se quede en ropa interior para ver si puede hacer el papel.

- Que el productor o figura de poder realice la prueba de un/a menor de edad a solas.
- Que el productor o figura de poder a cargo realice la prueba en su casa y avise que tiene un arma.
- Que en un *callback* pidan que se lleve bikini y luego pidan que te la saques, y el guión no incluía desnudo.
- Que haya contacto físico inapropiado, abuso, maltrato.
- Que haya abuso de poder.
- Que una persona de la castinera sea con quien se actúa una situación de violencia. En este caso la persona está todo el día recibiendo bofetadas de quienes se presentan al casting. Lo mismo sucedió con escenas de besos, en las que, además, la actriz o el actor era menor de edad.

Todas estas situaciones de violencia y acoso laboral nombradas anteriormente suceden en una instancia de trabajo que no es remunerada (solo los callbacks son remunerados).

Espacios de trabajo

- Falta de privacidad/intimidad.
- Represalias por tener una mala relación personal con otra/o actriz/actor o directora/r.
- Maltrato verbal/gritos y maltrato físico. Esto puede darse en todos los espacios.
- Volver a filmar escenas cambiando las condiciones iniciales.
- Falta de atención en la salud de la/el actriz/actor. Un ejemplo de ello es lo que concierne al clima, tras una escena en una ducha, o que involucre agua, al terminar la filmación, que no haya nadie a cargo para darle al/la artista una toalla.
- Que no se pueda defender a otro/a compañero/a sin que se lo/la descalifique.
- Que inviten a salir insistentemente a alguien con la información de contacto en el CV.
- Que un contrato ya firmado tenga partes en blanco y que sean rellenadas luego.
- Tener que dejar una obra por continuo maltrato psicológico (con frase del estilo: “No le llegas ni a los talones a tal actriz o actor conocida/o”).
- Que se le pregunte a la/el actriz/actor cosas íntimas para después usarlas/pedir las en escena.
- Que le pidan a una/n actriz/actor que desfile en ropa interior diciendo que el personaje está basado en cierta otra/o/ actriz/actor y que es ideal para el/ella, pero que al negarse a hacerlo lo/la saquen de la tira.
- Que alguien del equipo se le insinúe a una/n actriz/actor y que se termine el contrato porque ella lo rechaza.
- En una obra de teatro, antes de la función, solicitarles a los actores y actrices estar media hora genital contra genital.

En particular en escenas de desnudos, violencia o sexo

- En una escenas de violencia:
 - Un compañero le pegó muy fuerte a la actriz con la puerta de una camioneta Ford, y no solo no se paró la escena ni se preocuparon por la actriz, sino que la incitaban a seguir, argumentando que la escena había salido muy bien.
 - Que el representante de un actor famoso lo defina como alguien que “tiene la manito pesada cuando actúa”. No solo es terrible por aceptar que es violento, sino por burlarse del hecho y minimizarlo.

- En escenas de desnudo y/o sexo:
 - Que el director insista en que se muestren zonas del cuerpo que no se quieren exponer en una escena y se burle de la incomodidad de la/del actriz/actor.
 - Que utilicen el celular para grabar las escenas de sexo desde el monitor.
 - Que en una escena donde no se requiere la exposición del cuerpo de la/el actriz/actor, la vestuarista la/lo insulte por pedirle “no estar tan en bolas”.
 - En un caso, durante una tira actuaba de actriz porno y no quería mostrar la cola, se burlaron de ella el actor principal, el director y la productora.
 - Siendo la primera escena de beso de una actriz de 23 años con un actor de 45, él le metió la lengua en la boca. La actriz manifestó su incomodidad con el productor. Dos semanas más tarde se repitió la conducta, con más violencia por parte del actor y acompañado de risas cómplices por parte del equipo técnico.
 - Burlarse de la carrera de una actriz por no querer mostrar su cuerpo y decirle que debería dedicarse al cine infantil.
 - En el caso de las personas que hacen bolos o papeles menores, no se avisa a estos artistas cuando hay escenas de sexo o desnudos.
 - Que el director agregue una postura no pautada previamente o que incite a la actriz a practicar una felatio y que ella no pueda negarse (ni reciba apoyo de nadie en el set ante la negativa al director).
 - Que se divulguen fotos o videos de desnudos que no forman parte de la película. Por ejemplo en pleno invierno una actriz tenía que hacer una escena en donde se metía al mar semidesnuda, la escena no correspondía y se la sacó de la tira, pero las escenas se filmaron y divulgaron igual.
 - Estando fija en una tira, a la actriz se le pidió que estuviera en ropa interior o bikini, cuando ella no lo consintió, la despidieron.
 - Mientras se filmaba una escena de sexo, el director le dijo a la actriz: “¿Vos te pensas que sos sexy, que podés calentar a alguien? ¿Así te movés en la vida real?”.

Consejos y recomendaciones

A continuación se listan todos los consejos y recomendaciones elaboradas y consensuadas por los/as participantes durante las 5 mesas de trabajo. El proceso de construcción de este listado consistió en revisar lo producido en mesas anteriores, agregar nuevas recomendaciones e identificar aquellas viables y prioritarias. Las recomendaciones surgidas de las mesas que abordaron los derechos de niños, niñas y adolescentes se encuentran en el documento “Derechos de niños, niñas y adolescentes en el mundo artístico. Recomendaciones para el sector”.

Una aclaración importante es que, debido al público heterogéneo de las mesas, las recomendaciones no se aplican a todos los espacios relacionados con la industria artística. Sugerimos que cada lector tome aquellas relevantes para las singularidades de su sector (teatro, cine, publicidad, TV, etc.).

Castinera

Previo al casting

- Que haya información clara sobre todo el proceso de casting: saber quién está detrás (empresa productora, director/a), cuáles son las instancias, los tiempos, etc. Compartir en la convocatoria: texto, horarios y lugares apropiados y concretos, remuneración, requerimientos físicos.
- Que se promuevan convocatorias más abiertas, siempre teniendo en cuenta llamar a las personas que den con el perfil de la búsqueda.

En el casting

- Que haya más de una persona haciendo el casting y sean de distintos géneros.
- Que los/as niños/as no queden solos/as en ningún momento.
- Que las actrices y los actores cuenten con la posibilidad de ir acompañadas/os a los casting y entrevistas, o que la castinera pueda sumar a una persona adicional del género de la/del actriz/actor para realizar el casting, sobre todo en escenas sensibles (violencia o desnudos).
- Que los horarios de casting sean durante el día.
- Que se coloquen carteles con pautas que respalden el espacio libre de violencias o los principios propuestos en este documento.
- Que la/el directora/r de casting esté capacitado en dirección actuarial.

Sobre los desnudos en los castings

- En el caso de ser necesario realizar un desnudo en el proceso de casting, que se realice solamente en el callback.
- Sugerimos que solo se filmen los desnudos si está debidamente justificado (por ejemplo el/la director/a esté en el extranjero).
- Que haya más de una persona haciendo el casting y sean de distintos géneros.
- Que se permita ir con un/a tercero/a a los castings.

- Que se prohíba filmar el monitor (rompiendo la intimidad de los/as actores/actrices).
- Que el desnudo esté explicitado por escrito antes de su realización.

Después del casting

- Que se notifique a las/os actrices/actores tanto si han sido seleccionados para el trabajo como si no lo han sido.
- Que esté claro lo que sucede con el material del casting y se protejan los derechos de imagen.

Ensayos o interpretaciones

Recomendaciones generales

- Que se elaboren pautas de convivencia, de ética y modos de vincularse que firmen todos y todas para prevenir situaciones de violencia y acoso laboral.
- Que se promueva el respeto por las percepciones del/a otro/a: habilitar canales de comunicación fluidos (tanto con las empresas productoras como con los/las compañeros/as).
- Que se realice una charla antes de que comience una producción con todo el equipo en la que se establezcan los principios bajo los cuales se va a trabajar y se sensibilice a los roles jerárquicos (directora/director, actriz/actor protagónicos). Que en las charlas se hable del respeto, el cuidado del otro/a, protocolos existentes, entre otros temas que hacen a la generación de espacios libres de violencia.
- Que se promueva el respeto por la privacidad/intimidad del otro/a: por ejemplo cuando se está cambiando en el motorhome o dentro de alguna habitación en una locación (tanto para la/el actriz/actor como para la/el vestuarista). Es importante contar con biombos, cortina o similar.
- Que se coloquen carteles en sets/ salas de ensayo sobre espacios libres de violencia (agregar encall sheets/ guiones).
- Que se garantice el cuidado a las personas con roles no protagónicos, que son quienes están más expuestas. Concientizar sobre el rol de influencia positiva que pueden ejercer las/los actrices y actores protagonistas en este sentido.
- Que la producción establezca un momento de explicación de las técnicas para asegurar el cuidado de los cuerpos de todas las personas involucradas, por ejemplo cómo colocar micrófonos.
- Que se considere como sujeto al público (avisar si hay contenido erótico o de violencia).
- Que ante un caso de violencia y/o acoso laboral la producción informe de inmediato al sindicato correspondiente.
- Que se asigne tiempo para concentrarse a las/los actrices/actores.

Escenas de desnudo, sexo y/o violencia

- Que se informe con anterioridad a las/os actrices/actores involucrados en una escena de sexo, de la existencia de la misma.
- Que exista una instancia preestablecida donde todas las personas involucradas en la escena acuerden cómo se llevará a cabo la acción.

- Que haya un/a coach especialista en la realización de escenas de violencia/sexo, para que las/los actrices/actores involucradas/os en las escenas estén cómodas/os, protegidas/os a la vez que se garantiza que la escena sea efectiva.
- Que el consentimiento a realizar determinados movimientos en las escenas de violencia/sexo sea explícito (entender que el concepto de consentimiento es necesario, de otra manera se estaría hablando de sometimiento).
- Que se prohíba filmar el monitor en escenas de sexo (rompiendo la intimidad de los/as actores/actrices).
- En el caso de escenas de sexo que el equipo dentro del set y en el rack sea reducido (sin importar si la/el actriz/actor lo especifica o no) y que el equipo técnico esté al tanto de lo que va a suceder.
- Que la/el actriz/actor tengan derecho a cortar escenas si se produce un daño o abuso en escenas de violencia e intercambio de fluidos en escenas de sexo.
- Que las/los actrices/actores puedan negarse a filmar una escena no prevista que se plantea en el set (sin perder el trabajo).
- Que se garantice protección auditiva y física en general, por ejemplo en escenas donde hay disparos.

Asociación Argentina de Actores (AAA)

- Que se capacite a los/as inspectores y a todos/as los/as trabajadores/as de AAA en temas de género.
- Que se agregue al contrato básico de AAA cláusulas que protejan a la/el actriz/actor en las escenas de violencia y sexo.
- Que se facilite el camino a una denuncia efectiva de violencia y acoso laboral.
- Que las productoras estén obligadas a dar aviso cuando se filmen escenas de sexo y/o violencia (de la producción al sindicato), para que el/la inspector/a de AAA vaya al rodaje cuando se filmen (estaría presente en el set, no en la escena) para brindar apoyo a la/el actriz/actor.
- Que se elabore de manera conjunta entre el sindicato y las cámaras un protocolo/procedimiento de actuación ante casos de violencia y acoso para dilucidar responsabilidades.
- Que se consolide una guía de recomendaciones para la/el actriz/actor principiante sobre qué es esperable y/o aceptable y qué no en su relación con directores/productores/equipo técnico/etc.
- Que se comparta un decálogo de convivencia/principios junto al contrato firmado por las partes.
- Que en los contratos los actores/actrices puedan solicitar la inclusión de una cláusula en donde se expliciten los límites personales en cuanto a su desnudez, es decir, hasta dónde están dispuestos/as a mostrar.
- Que se garantice y/o refuerce el chequeo de las armas de fuego utilizadas y que se asegure el consentimiento de la/del actriz/actor de sentirse muy seguro para manejarlas (suele pasar con el uso de rifles que son muy pesados y de difícil maniobra).

Espacios de formación

- Que dentro de la formación artística de las/los creativas/creativos que hacen los guiones, de las/los directoras/directores, las/los camarógrafas/camarógrafos, las/los actrices/actores y de todas/todos las/los participantes dentro de una escena de sexo, debería explicarse cómo evitar roces innecesarios y cómo tapar lo que no se quiere mostrar.
- Que exista un protocolo sobre cómo poner los micrófonos y respetar el cuerpo de la/el actriz/actor.
- Que se promueva la reflexión sobre cómo desde cada rol en un proyecto artístico se puede promover el cuidado y el respeto por los/as compañeros/as.
- Que en el proceso de formación de directores/productores se fomente un mayor entendimiento sobre la práctica actoral.

INCAA

- Que el INCAA, como institución del Estado, que es garante de derechos, establezca mecanismos regulatorios a la hora de asignar subsidios a producciones que tienen denuncias de violencia o acoso laboral no abordadas debidamente. Se entiende por debidamente a: comunicar un canal de denuncia, informar al sindicato, acompañar a la víctima.
- Que en la evaluación de a quienes asignar incentivos positivos (ejemplo: un plus en el adelanto del subsidio) se consideren puntos a favor para aquellas producciones que promueven activamente espacios laborales libres de violencias.
- Que la respuesta inapropiada de una productora ante una denuncia de violencia y/o acoso laboral, quede registrada en un acta a nivel institucional. Se entiende por inapropiada cuando no se promueve la escucha a la víctima, no se viabiliza la denuncia, no se informa al sindicato.
- Que antes del rodaje de un nuevo proyecto el INCAA solicite a la producción que todas las personas del equipo firmen un código de ética o principios para garantizar ambientes de trabajo libres de violencia y acoso laboral.

Conclusiones

Desde la Fundación SAGAI consideramos que mediante el proceso de construcción de estas recomendaciones comenzó a generarse una mayor conciencia sobre lo que implica la violencia en nuestros ámbitos laborales.

Entendemos que no todas las recomendaciones acá plasmadas y sugeridas son viables en todos los espacios. Es por ello que instamos a las instituciones a que se

reúnan previa a la realización de una obra para que evalúen cuales pueden implementar, para promover de manera activa espacios de trabajo libres de violencia y acoso. Esta es la única manera de desnaturalizar determinadas concepciones que legitiman comportamientos violentos.

Esperamos que estas recomendaciones sean una guía y un inicio para cambiar la manera en que nos relacionamos, para que en un futuro podamos garantizar que todas las producciones artísticas sean realizadas en un entorno libre de violencia y acoso.

ANEXO: - Recomendaciones rechazadas

Algunas de estas recomendaciones fueron rechazadas porque se considera que en el contexto actual no son viables.

En el casting

- Que el casting sea remunerado.
- Que haya un precontrato que cuide los derechos de imagen del actor/actriz.

Sobre los desnudos en los castings

- Que se pague el desnudo.
- Que los desnudos en castings sean solo presenciales (sin cámara, para que no quede registro).
- Que no se soliciten desnudos en el casting.
- Que el/la actor/actriz pueda acceder al material filmado.

Sobre escenas de desnudo, sexo y/o violencia

- Que se realicen storyboards de las escenas de sexo y violencia. Que se cuente con un guion técnico.
- Que se pueda pedir doble de cuerpo.
- Que las/los actrices/actores tengan influencia en la decisión de corte.
- Que las/los actrices/actores puedan llevarse una copia del material crudo de escenas de sexo y violencia donde participaron.
- Que se detalle por contrato lo más descriptivamente posible cómo van a ser las escenas.

Sindicato

- Que el sindicato pueda acceder, confiscar y copiar el material en el que quedó registrado un abuso.
- Que las castineras estén reguladas por el sindicato de AAA.

.....

FICHA TÉCNICA

COORDINACIÓN GENERAL — Celina Font
Mora Recalde
Silvina Acosta
María Fiorentino
Diego Salamone

**COORDINACIÓN TÉCNICA
E INVESTIGACIÓN** — GROW - Género y Trabajo
Georgina Sticco

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES — Representantes de SAGAI, Asociación Argentina de Actores, Academia de Cine, Acervo, Actrices Argentina, AADET, Acción, ADF, APIMA, CAIC, CAPIT, CAPP, DAC, INCAA, PCI, SICA, SATSAID, del Colectivo de Técnicas, del Complejo Teatral de Buenos Aires y del Teatro Cervantes. También hubo participaciones individuales de referentes dentro del sector y de directores de casting.

.....



Fundación SAGAI es una organización sin fines de lucro creada en 2009 por la Sociedad Argentina de Gestión de Actores Intérpretes. Sus propósitos son: brindar herramientas para el desarrollo profesional de artistas, fomentar la producción cultural y acompañar diversos aspectos de la vida personal de las y los intérpretes.

MÁS INFORMACIÓN

+54 (011) 3985 8520

Marcelo T. de Alvear 1978, CABA

fundacionsagai.org

 /FundacionSagai

 @fsagai

 @Fundacion_Sagai

CON LA ASISTENCIA
TÉCNICA DE

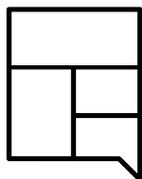




RECOMENDACIONES
PARA GARANTIZAR

DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

EN EL
EJERCICIO DE LA
ACTIVIDAD ACTORAL



FUNDACIÓN
SAGAI

Publicado por

FUNDACIÓN SAGAI

+54 (011) 3985 8520

Marcelo T. de Alvear 1978,

C1122AAD, CABA

fundacionsagai.org



.....

COMISIÓN DIRECTIVA DE SAGAI

Presidente: Jorge Marrale

Vicepresidente: Martín Seefeld

Secretario: Osvaldo Santoro

Prosecretaria: María Fiorentino

Tesorero: Pablo Echarri

Protesorero: Mariano Bertolini

Vocales titulares: Daniel Valenzuela
Silvina Acosta
Celina Font
Juan Carlos Ricci
Jorge D'elia
Mercedes Morán

Vocales suplentes: Pepe Novoa
Edgardo Moreira
Mora Recalde
Tomás Fonzi

Presidente honorario: Pepe Soriano

.....

ÍNDICE

▶ Fundamentación	7	
 PARTE I		
Contexto		
▶ I.1. Marco teórico	8	
I.1.1. ¿Dónde se reconoce a los/as niños, niñas y adolescentes como ciudadanos sujetos de derechos?	8	
I.1.1.1. ¿Qué implica reconocer a los/as niños, niñas y adolescentes como sujetos plenos de derechos?	9	
I.1.1.2. ¿Qué significa el sistema de promoción y de protección integral de derechos?	9	
I.1.2. ¿Qué es el maltrato infantojuvenil?	9	
I.1.3. ¿Qué es el trabajo infantil?	10	
▶ I.2. Marco legislativo	14	
I.2.1. Legislación nacional	15	
I.2.2. Ciudad de Buenos Aires	16	
I.2.2.1. ¿Cuál es la normativa que se aplica?	16	
I.2.2.2. ¿Cuáles son los requisitos por cumplir?	16	
I.2.2.4. Aclaraciones sobre las autorizaciones	16	
I.2.3. Provincia de Buenos Aires	17	
I.2.3.1. ¿Cuál es la normativa que se aplica?	17	
I.2.3.2. ¿Cuáles son los requisitos por cumplir?	17	
I.2.3.3. Aclaraciones sobre las autorizaciones	18	
I.2.4. Otras provincias	19	
 PARTE II		
Recomendaciones		20
▶ II.1. Metodología	21	
▶ II.2. Descripción del camino de NNyA en el mundo artístico	22	
II.2.1. El rol de la escuela	25	
▶ II.3. Ejemplos de situaciones de desprotección relevadas	25	
▶ II.4. Recomendaciones para el sector	30	
II.4.1. Para promover la articulación	30	
II.4.2. Para castineras y productoras	30	
II.4.3. Para el Estado	31	
II.4.4. Para la Asociación Argentina de Actores (AAA)	33	
II.4.5. Para las escuelas	34	
II.4.6. Para los espacios de formación artística	34	
▶ II.5. Comparativo de recomendaciones entre mesas	35	
▶ Conclusiones	37	
▶ Bibliografía de consulta	38	

Fundamentación

El proceso de trabajo en conjunto entre Fundación SAGAI y Grow comenzó a mediados de 2017 a partir de una inquietud de la primera respecto de las trayectorias laborales de los actores y actrices asociados. El objetivo general de esta acción es promover una cultura más equitativa, transversalizando la perspectiva de género en las acciones de la Fundación SAGAI para favorecer a sus colaboradores, a sus asociados y a la comunidad.

En una primera instancia se realizó un diagnóstico basado en entrevistas a doce integrantes de la Fundación y en una encuesta sobre trayectorias laborales de actores y actrices, respondida por 1116 personas. Los datos relevados acerca del acoso sexual sufrido por actrices y actores indican una problemática ampliamente extendida en la industria: 66% de las actrices y 32% de los actores indicaron haber sido acosadas/os sexualmente en algún momento de su carrera. Al preguntar por la edad en la que había sucedido el hecho, se observó que había un porcentaje significativo de personas que tenían menos de 18 años en ese momento: el 5% de las mujeres y el 7% de los varones indicaron que atravesaron estas situaciones teniendo menos de 18 años de edad.

Este dato nos comprometió a iniciar un proceso de reflexión y debate acerca del cumplimiento de los derechos de las niñas, los niños y adolescentes en el contexto de trabajo de la industria artística. Con el objetivo de elaborar estrategias para el cumplimiento de estos derechos y de manera de propiciar un cambio en las condiciones de trabajo, se realizaron mesas de trabajo con la participación de actores y actrices jóvenes, así como distintos representantes de organismos gubernamentales e internacionales.

A continuación se presentan las recomendaciones consensuadas durante estas mesas de trabajo, precedidas por una contextualización de la problemática.

PARTE I - CONTEXTO

I.1. Marco teórico

I.1.1. ¿Dónde se reconoce a los/as niños, niñas y adolescentes como ciudadanos sujetos de derechos?

La Convención Internacional de los Derechos del Niño (CIDN) define como niños, niñas y adolescentes, a todas las personas menores de 18 años y en tanto “individuos con derecho de pleno desarrollo físico, mental y social, y con derecho a expresar libremente sus opiniones”¹. Así, a la vez que derriba la estructura conceptual que daba sustento al paradigma clásico tutelar, o de *situación irregular*, instala el paradigma de la protección integral de derechos.

- El paradigma de *situación irregular* refiere, en general, a la situación social de niños, niñas y adolescentes, sobre quienes se ejercía la tutela² y el control de sus vidas desde el Estado, encarnado por el Poder Judicial en su conjunto, con su brazo ejecutor dependiente del Poder Ejecutivo.
- En el paradigma de *protección integral de derechos*, los/as niños, niñas y adolescentes son ciudadanos sujetos de derechos, y el Estado debe garantizar el cumplimiento y el ejercicio de esos derechos. El cambio radical se evidencia en la desjudicialización de cuestiones sociales: dichas situaciones ya no tienen que ver con los estamentos jurídicos, sino con la ejecución de políticas públicas y la corresponsabilidad de los diferentes actores gubernamentales y no gubernamentales.

La CIDN fue votada por unanimidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, y entró en vigencia a partir de su ratificación en veinte países en septiembre de 1990³. Argentina la ratificó en noviembre de ese año con la sanción de la ley nacional 23849, y la incorporó a la Constitución Nacional en la reforma del año 1994.

1 UNICEF (1989). “Introducción”, en la Convención sobre los Derechos del Niño. Madrid [2006]: UNICEF COMITÉ ESPAÑOL. Puede ser consultada en línea en: <<https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>>. [Enlace revisado en octubre de 2019.]

2 Mediante la ley N° 10903 sobre Patronato de menores, los/as niños/as, ante una situación de desamparo y riesgo, quedaban bajo la tutela del juez de familia, quien era el encargado de velar por su integral protección. Esta ley se derogó en 2005 con la sanción de la ley N° 26061 de Protección Integral de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes. Se puede consultar en línea en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/110778/norma.htm>> [Enlace revisado en noviembre de 2019.] <https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/l.nac10903_derogada.pdf> [Enlace revisado en noviembre de 2019.]

3 ONU (2015). Fue publicada en la sección “Noticias”. La convención fue el tratado de derechos humanos más ratificado de la historia. Con la ratificación de Somalia en 2015, solo queda pendiente que los Estados Unidos se expresen al respecto. Se puede consultar en línea en: <<https://news.un.org/es/story/2015/10/1341401>>. [Enlace revisado en noviembre de 2019.]

I.1.1.1. ¿Qué implica reconocer a los/as niños, niñas y adolescentes como sujetos plenos de derechos?

Considerar a los/as niños, niñas y adolescentes como sujetos plenos de derechos (y no como objetos de tutela) implica reconocer que, más allá de la particularidad de estar en desarrollo, cuentan con todos los derechos y garantías que se les reconoce a los adultos más un plus de protección especial.

La CIDN garantiza esta lectura introduciendo los principios particulares que hacen sustancial al Sistema de Promoción y Protección Integral de Derechos de niños, niñas y adolescentes (SPPID), conformado por organismos que diseñan, planifican, ejecutan políticas públicas, del ámbito público y/o privado, de distintos niveles.

I.1.1.2. ¿Qué significa el sistema de promoción y de protección integral de derechos?

En la concepción de sistema integral se conjuga la interdependencia de cada uno de los derechos ausentes, amenazados o vulnerados y, por ende, su satisfacción en forma conjunta, es decir, cuando un derecho se ve afectado, los demás, también.

En esta línea, la doctrina de la *protección integral* es el paradigma que sustenta el Sistema de Promoción y Protección Integral de los Derechos de niños, niñas y adolescentes (SPPID), y se sostiene en los siguientes principios:

- La autonomía progresiva
- El interés superior de los/las NNyA
- El derecho a ser oído
- La corresponsabilidad
- La interdisciplina

I.1.2. ¿Qué es el maltrato infantojuvenil?

Desde la perspectiva de la Promoción y Protección Integral de Derechos, entendemos por maltrato infantojuvenil todo acto que, por acción u omisión, provoque en una niña, un niño o un/a adolescente un daño real o potencial a su integridad y a sus desarrollos físico, sexual, emocional, cognitivo o social, ejercido por personas, grupos de personas o instituciones que sostengan con la niña, niño o adolescente una relación asimétrica de autoridad, confianza o poder (Unidad Técnica Especializada en Maltrato Infanto Juvenil-2012, la cual pertenece al Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la CABA).

Modalidades prevalentes de maltrato infanto juvenil

- Maltrato emocional
- Maltrato físico
- Abuso sexual infantil
- Negligencia
- Abandono
- Síndrome de Münchausen por poderes

Otras modalidades de maltrato infanto juvenil

- Explotación sexual
- Trabajo infantil
- Corrupción
- Noviazgos violentos
- Bullying
- Acoso entre pares
- Ritualismo
- Maltrato institucional

Muchas de estas modalidades configuran delitos.

I.1.3. ¿Qué es el trabajo infantil?

El Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescente 2018-2022 define que:

TRABAJO INFANTIL es toda actividad económica o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por personas que se encuentran por debajo de la edad mínima de admisión al empleo.

Se entiende por TRABAJO ADOLESCENTE el trabajo realizado por personas de 16 y 17 años. Se entiende por TRABAJO INFANTIL PELIGROSO aquellas actividades laborales realizadas por personas menores de 18 años y que se encuentren prohibidas por la normativa vigente.

A fin de comprender con mayor exactitud esta definición, que es el eje central de todo posible abordaje de la problemática, se desglosarán los siguientes términos:

1. Actividad económica: es toda acción física y/o intelectual que genere productos, bienes o servicios para su comercialización o consumo personal.

2. Estrategias de supervivencia: son las conductas reiteradas durante un tiempo que adoptan las personas con el fin de satisfacer sus necesidades básicas. Estas conductas son elegidas entre una batería de posibilidades enmarcadas por las limitaciones propias de su inserción social. En momentos de crisis sociales, las familias cuentan con un determinado abanico de oportunidades que les permiten satisfacer sus necesidades básicas, como comer. Para algunas familias este abanico es más amplio que para otras. En estas formas de trabajo infantil no existe la figura del empleador, y suelen estar relacionadas con actividades informales realizadas en grupos (mayoritariamente con el grupo familiar). Entre las actividades informales que suelen realizar se encuentran la venta ambulante, la mendicidad, el lustrado de zapatos, el abrir las puertas de los taxis, la limpieza de los parabrisas de los automóviles, la recolección de cartones o el malabarismo en los semáforos.

3. Remuneración: es la retribución que percibe una persona por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de un empleador. Esta compensación puede ser en dinero o en especies. Si bien el trabajo infantil hoy está prohibido por ley, hay que recordar que esa prohibición recae sobre el empleador. Asimismo, entre las posibilidades existentes de remuneración del trabajo realizado por los niños y las niñas, puede que haya algún tipo de compensación por la actividad realizada, incluso puede ser inferior a lo pactado en el convenio o, incluso, puede ocurrir que no se reciba paga alguna.

4. El término 'persona' utilizado en la conceptualización, refiere al/a la niño/niña. El término 'niñez' es utilizado con frecuencia como sinónimo de infancia, pero hay que hacer una distinción, pues no significan lo mismo. La niñez es aquel período cronológico dentro del crecimiento de los seres humanos que comprende, según la Convención sobre los Derechos del Niño, desde el nacimiento hasta los 18 años de edad, con la salvedad que hiciera la República Argentina, que va desde la concepción hasta los 18 años de edad. La infancia, en cambio, hace referencia al estadio evolutivo de un ser humano que abarca desde el nacimiento hasta los 12 o 14 años aproximadamente. Por lo tanto, 'niñez', sustantivo colectivo de niños y niñas, incluye a la infancia. Se exceptúan aplicaciones legales por las que se alcanza la mayoría de edad de manera anticipada (emancipación). Cabe aclarar que a los fines laborales la legislación nacional indica que un niño o niña es toda persona que tiene entre 0 y 15 años cumplidos, y entre los 16 y 17 años cumplidos, son considerados adolescentes.

5. Edad mínima de admisión al empleo: esto se encuentra establecido por la ley 26390, de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, la que indican como edad mínima de admisión al empleo los 16 años de edad. Cualquier otra actividad realizada por NyN queda totalmente prohibida. A su vez, se tuvieron en cuenta la naturaleza o condición del empleo, por lo que se impide que los NNyA menores de 18 años realicen actividades peligrosas para su salud, su seguridad o su moralidad; asimismo se consideran, también, la categoría ocupacional y los riesgos que esta conlleva en aquellas modalidades de trabajo infantil que se realicen en el seno familiar.

En relación con el trabajo adolescente, este se diferencia del trabajo infantil, porque en primera instancia está legalmente permitido. El trabajo adolescente permite la realización de actividades económicas por personas que tengan 16 años de edad, lo que actualmente se establece como edad mínima de admisión al empleo. El trabajo adolescente goza de una regulación específica que protege el desarrollo psicofísico y social del adolescente. Esta regulación establece:

- Permiso otorgado por la máxima autoridad laboral local.
- Jornadas laborales en horario vespertino (no se permiten actividades en horario nocturno [20 a 6 del día siguiente en zona urbana, y de 20 a 5 del día siguiente, en zona rural]).

- Jornada reducida de seis horas diarias o 36 horas semanales en zona urbana.
- Jornada reducida de seis horas diarias o 32 horas semanales en zona rural.
- No se permiten horas extras.
- Que no afecte su escolaridad formal.
- Que no dañe su desarrollo físico, psíquico, ni social.
- Que no sean actividades peligrosas, penosas o insalubres.
- Remuneración igual a la de un trabajador adulto.
- Igualdad de días de vacaciones y hora de descanso con el trabajador adulto.

Toda actividad laboral que realice un adolescente que no cumpla con la totalidad de estos requisitos, se considera trabajo adolescente no protegido y por lo tanto prohibido y penalizado.

Con base en lo expuesto, se plantean algunos puntos relevantes al momento de entender a qué nos referimos cuando hablamos de trabajo infantil y de trabajo adolescente protegido:

- El trabajo infantil es un concepto más amplio que el establecido por la Ley de Contrato de Trabajo para el trabajo adulto, porque incluye aquellas actividades que realizan los NNyA aun sin recibir remuneración alguna, pero realizan actividades que tienen, como en el caso del trabajo artístico, un altísimo valor de mercado.
- El trabajo infantil no es una ayuda o una colaboración. Es trabajo infantil cuando un niño o niña tiene la obligación de realizar determinada actividad y esta recae bajo su responsabilidad, impidiendo, así, que desarrolle su escolaridad, interrumpiendo sus tiempos de juego, de ocio y de recreación.
- Siempre que se ocupa mano de obra infantil, existe una relación de dominación por parte de quien hace trabajar al/ a la niño/niña, porque está haciendo uso y abuso de su poder, sin pagar las cargas sociales, ya que no puede, bajo ningún punto de vista, regularizar su contratación. Lo mismo sucede cuando se contrata a un/una adolescente por fuera de la regulación establecida por la ley.

Trabajo infantil peligroso

- La República Argentina sancionó el decreto 1117/16, que establece el listado de trabajos infantiles peligrosos. Este listado se aplica a la franja de trabajo adolescente, entre 16 y 18 años, e incluye las actividades consideradas peligrosas para este grupo.
- En el artículo 1° se determinan los tipos de trabajo, actividades, ocupaciones y tareas que constituyen trabajos peligrosos para las personas menores de DIECIOCHO (18) años, en los términos del artículo 3°, inciso d) del Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (182) aprobado por la ley 25255. Incisos del listado que corresponden al trabajo adolescente artístico:

- Aquellos en que los niños/as y adolescentes queden *expuestos* a abusos de orden físico, psicológico o sexual.
- Los organizados en *jornadas y horarios que sobrepasen los legalmente* establecidos, y los trabajos nocturnos (inciso 7).
- Los realizados en ambientes con maltrato verbal o violencia psicológica, degradación, aislamiento, abandono y carencia afectiva (inciso 18).
- Los que conlleven cargas de tipo psicológico, exigencias y responsabilidades inadecuadas a la edad y los trabajos socialmente valorados como negativos (inciso 19).
- Los de modelaje con *erotización de la imagen* que acarree peligros de hostigamiento psicológico, estimulación sexual temprana y riesgo de abuso sexual (inciso 22).
- Los que no cuenten con la autorización expedida por la Autoridad Administrativa Laboral de la jurisdicción correspondiente y/o no cuenten con la debida *registración laboral* de acuerdo con la normativa vigente (inciso 23).

I.1.4. Excepciones a la prohibición del trabajo infantil

La Argentina permite el trabajo infantil y juvenil en actividades artísticas entendiéndolo como la participación de niñas y niños, como actores, actrices o figurantes, en espectáculos públicos o en cualquier tipo de actividad que implique su exposición pública (cine, teatro, televisión, fotografías, etc.)⁴. Esto se da en conformidad con la ratificación del **Convenio de la OIT N°138**⁵ que permite el trabajo infantil artístico.

El ámbito artístico implica la participación de NNyA como actores o figurantes en cualquier tipo de actividad en la que haya exposición pública, ya sea en obras de teatro o cinematográficas, en radio o televisión, en grabaciones, en castings, en modelaje, en circo y en publicidad, entre otras. En la Argentina la realización de esta modalidad de trabajo está permitida siempre y cuando se cumplan una serie de condiciones (entre ellas, la cantidad de horas trabajadas) y autorizaciones. Está correctamente indicado en el escrito reglamentado por la Ciudad de Buenos Aires.

En ocasiones, los perjuicios que estas actividades pueden generar aparecen atenuados al considerar que los niños y las niñas se toman como un “juego”, como una vocación, estas tareas, las que son supervisadas por sus padres/madres, lo que los aleja de posibles peligros. Sin embargo, diferentes fuentes profesionales consideran que pueden dar lugar a una gama de perjuicios que se asocian a la exposición constante de los NNyA a la crítica y a la aprobación de los demás. Por otra parte, se considera que el éxito temprano puede ser perjudicial si no es sostenido a lo largo de la vida adulta, ya que pueden demandar aprobación constante y acarrear baja tolerancia a la frustración. El trabajo infantil en el ámbito artístico, como modalidad, se distingue de las demás porque, en una considerable cantidad de casos, su realización no se debe exclusiva o primordialmente a una necesidad económica familiar, sino que muchas veces está promovida por una expectativa vinculada a la fama, al prestigio o a ciertos modelos de éxito presentes en el imaginario social.

4 Información obtenida del micrositio del Ministerio de Producción y Trabajo sobre trabajo infantil artístico disponible, en línea, en: <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/trabajoinfantil/artistico>>. [Enlace revisado en octubre 2019.]
5 El C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) puede ser consultado en línea en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138>. [Enlace revisado en octubre de 2019.]

I.2. Marco legislativo

En el año 2015, el Mercosur presentó un documento llamado “**Recomendación para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el Ámbito Artístico en el Mercosur (MERCOSUR/CMC/REC. N.o 02/15)**”⁶ que disponía tres recomendaciones específicas:

I- Establecer criterios homogéneos para el otorgamiento de las autorizaciones de trabajo artístico que exceptúen la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, que contemplen:

- a) Que la autorización sea expedida por la **Autoridad competente** de cada Estado Parte.
- b) Que se cuente con la debida **autorización de los padres**.
- c) Que se cuente con el **certificado de aptitud física** para la realización de cualquier actividad artística, expedida por la **Autoridad Competente**.
- d) Que en caso de encontrarse en edad escolar se cuente con **certificado de alumno regular** y la realización de la actividad artística no perjudique ni ponga en peligro a la misma.
- e) Que **se prohíba** la realización de actividades artísticas que **sean perjudiciales al desarrollo** físico, psíquico y moral de los niños/ niñas.
- f) Que la **jornada** de trabajo sea **diurna** y su **duración sea acorde a la edad** de los niños/niñas. Se deberá incluir en la misma los **descansos**, los **ensayos** y los **castings**.
- g) Que se garantice su **derecho al descanso y esparcimiento**.
- h) Que se garantice la **presencia del padre, madre o adulto responsable del niño/niña durante la realización de las actividades**, a efectos de preservar sus derechos.

II- Impulsar la creación de un **Registro Nacional de Trabajo infantil y Adolescente Artístico** en cada país, con el objetivo de registrar la autorización correspondiente, los certificados de salud, escolaridad y el contrato laboral, a fin de garantizar el control del ejercicio de su derecho a la educación y la salud.

III- Propiciar que no se utilicen imágenes de niños/niñas en las publicidades de gobierno.

6 El MERCOSUR/CMC/REC. No 02/15 puede ser consultado en línea en: <[http://gd.mercosur.int/SAM%5CGestDoc%5Cpubweb.nsf/F048E89B8086A21E03258491005A1C38/\\$File/REC_002-2015_ES_Trabajo%20Infantil%20Art%20C2%A1stico_c.pdf](http://gd.mercosur.int/SAM%5CGestDoc%5Cpubweb.nsf/F048E89B8086A21E03258491005A1C38/$File/REC_002-2015_ES_Trabajo%20Infantil%20Art%20C2%A1stico_c.pdf)>. [Enlace revisado en octubre de 2019.] Las negritas son nuestras.

I.2.1. Legislación nacional

En la Argentina, la **ley 24650/96**, que es la que permite el trabajo infantil artístico, ratificó el ya mencionado **Convenio de la OIT N°138**:

La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas⁷.

Sin embargo, no es la única normativa que hace referencia a los derechos de niños, niñas y adolescentes. La **ley 26061/05 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes** reconoce sus derechos sustentados en el principio de interés superior. El artículo 3⁸ sostiene que se debe respetar:

- a) Su condición de sujeto de derecho;
- b) El derecho de las niñas, niños y adolescentes a ser oídos y que su opinión sea tenida en cuenta;
- c) El respeto al pleno desarrollo personal de sus derechos en su medio familiar, social y cultural;
- d) Su edad, grado de madurez, capacidad de discernimiento, y demás condiciones personales;
- e) El equilibrio entre los derechos y garantías de las niñas, niños y adolescentes y las exigencias del bien común;
- f) Su centro de vida. Se entiende por centro de vida el lugar donde niñas, niños y adolescentes hubiesen transcurrido en condiciones legítimas la mayor parte de su existencia.

Además de este principio, la ley establece responsabilidades para el Estado y los grupos familiares, y enfatiza todos los derechos que les asisten; desde el derecho a la vida (artículo 8) y a la dignidad e integridad personal (artículo 9) hasta el derecho a opinar y ser oído (artículo 24), que incluye:

- a) Participar y expresar libremente su opinión en los asuntos que les conciernan y en aquellos que tengan interés;
- b) Que sus opiniones sean tenidas en cuenta conforme su madurez y desarrollo. Este derecho se extiende a todos los ámbitos en que se desenvuelven: estatal, familiar, comunitario, social, escolar, científico, cultural, deportivo y recreativo.

Además, prevé que el Estado garantice el derecho al trabajo adolescente con los resguardos que imponen la legislación vigente y los convenios internacionales sobre erradicación del trabajo infantil (artículo 25). Este artículo sostiene, además, que los organismos del Estado, la sociedad y las organizaciones sindicales deben limitar toda forma de trabajo legalmente autorizada cuando impida o afecte el proceso evolutivo de NNyA.

⁷ El artículo 8 de esa norma menciona la reglamentación, y puede ser consultada en línea en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37626/norma.htm>>. [Enlace revisado en octubre de 2019.]

⁸ Puede ser consultado en línea en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/110778/norma.htm>>. [Enlace revisado en octubre de 2019.]

Asimismo, crea el **Consejo Federal de la niñez** (artículo 45), que tiene entre sus funciones principales concertar y efectivizar políticas de protección integral de los derechos de NNyA y sus familias.

Esta normativa fue reforzada posteriormente por la **ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (26390/08)** y por la incorporación, en el año 2013, al **Código Penal del artículo 148 bis** sobre trabajo infantil.

I.2.2. Ciudad de Buenos Aires

I.2.2.1. ¿Cuál es la normativa que se aplica?

Las resoluciones que establecen los requisitos para obtener las autorizaciones para el trabajo infantil artístico son la 4221/SSTR/2012, la 287/SSTR/2012, la 994/SSTR/2013 y la 150/SSTR/14.

I.2.2.2. ¿Cuáles son los requisitos por cumplir?

La documentación que se debe presentar para la tramitación de un pedido de autorización es la que indica la resolución 150/SSTR/2014, en el orden que allí se detalla.

I.2.2.3. ¿Cómo continúa el trámite?

Una vez presentada la documentación, la Dirección General de Empleo, dependiente de la Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio, dicta una disposición que autoriza a los/las niños/as a trabajar.

I.2.2.4. Aclaraciones sobre las autorizaciones

- La gestión de la autorización para que cada uno de los/las NNyA pueda trabajar debe ser realizada por la empresa que los/las contrate.
- Cada pedido debe ir acompañado de un guion (detallando en qué consiste el espectáculo artístico y, específicamente, la actividad que va/van a desarrollar el/la o los/as niños/as). En el supuesto caso de considerarse que dicha actividad pueda perjudicar la moral, la integridad física o psíquica del/de la niño/niña, no se autoriza.
- El horario que puede trabajar un/a niño/niña depende de su edad conforme lo expresa la resolución 4221 (a menor edad, menos horas de trabajo). No obstante ello, cuando la jornada laboral solicitada implicara la vulneración del derecho al descanso o afectara su escolaridad, tampoco se la autorizará.
- Es obligatorio que durante toda la jornada laboral del/de la niño/niña esté presente alguno de sus progenitores, y en el caso de no ser así, deberá autorizarse a una persona familiar, que, además, sea ajena a la productora artística.
- Los permisos tienen que ser solicitados tanto para los ensayos como para las actuaciones (no se contempla el caso del casting).
- Las autorizaciones son otorgadas en forma individual. Así, en una disposición de autorización de una determinada publicidad, por ejemplo, que se realice con

varios/varias niños/niñas, puede ocurrir que algunos/algunas de ellos/ellas sean autorizados/as a trabajar y otros/as, no.

- En C.A.B.A., todos los permisos otorgados son verificados por inspectores de higiene y seguridad (previo al inicio del espectáculo artístico). El inspector constata las condiciones del lugar donde el/la niño/niña va a trabajar. Si hay alguna irregularidad, labra una acta en la que deja constancia del problema, y el/la niño/a no trabaja. También se hacen presente inspectores de normativa laboral a fin de verificar el contrato laboral firmado por la productora y los padres del/a niño/a, el seguro de vida contratado a favor del/a niño/a, que se cumplan los términos del permiso otorgado (es decir, el horario autorizado), que la actividad que realiza sea la misma que la indicada en el guion, que estén presentes los adultos responsables, entre otros. En caso de incumplirse algunas de estas cuestiones, el inspector ordenará suspender la actuación del/a niño/a y labrará un acta de infracción, la cual conlleva una sanción pecuniaria. De corresponder, en el caso de tratarse de una situación de trabajo prohibido (es decir, no autorizado por la Subsecretaría de Trabajo), puede haber, además, la denuncia penal conforme el artículo 148 bis del Código Penal. A su vez, comunicará al Consejo de los Derechos del Niño, Niña y Adolescentes el permiso otorgado.

I.2.3. Provincia de Buenos Aires

I.2.3.1. ¿Cuál es la normativa que se aplica?

La cartera responsable del trabajo de la Provincia de Buenos Aires reglamentó la actividad a través de la resolución MTGP 207/18⁹, debiendo concederse los permisos con criterio restrictivo en razón de las consecuencias negativas que provoca el trabajo en las/os niñas/os.

I.2.3.2. ¿Cuáles son los requisitos por cumplir?

Requisitos que deben tener en cuenta los empleadores de niños y niñas en actividades artísticas¹⁰:

- Se deberá solicitar una autorización con firmas certificadas de padre y madre treinta (30) días corridos antes de que comience a efectuarse la actividad.
- En caso de tratarse de publicidad, desfiles y modelaje, el plazo será de cinco (5) días hábiles de anticipación. Asimismo cuando la solicitud de autorización sea para la actuación de más de quince niños, el plazo indicado se ampliará a diez (10) días hábiles y a quince (15) días hábiles en el supuesto de que el pedido de autorización supere los cuarenta niños.

9 Puede ser consultada la resolución 207-MTGP 18, en línea, en: <https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/copreti/Resolucion_207-18.pdf>. [Enlace revisado 31 de octubre de 2019.]

10 Se puede acceder a más información en línea en: <<https://www.trabajo.gba.gov.ar/index.php/2015-09-14-11-50-34/copreti>>. [Enlace revisado 31 de octubre de 2019.]

Documentación que deberá acompañarse:

- Certificado de aptitud física del/de la niño o niña (original o copia certificada).
- Certificado de escolaridad, debiendo contener el horario que el niño cumple en el establecimiento educativo al que asiste (original o copia certificada).
- Póliza de seguro o certificado de cobertura extendido por una compañía aseguradora de reconocida solvencia con sede en la Provincia de Buenos Aires.
- Fotocopia simple de D.N.I. del empleador, del/de la niño/niña, del padre y madre, de acompañante y fotocopia de la partida de nacimiento del/de la niño/niña.
- Fotocopia certificada del estatuto o contrato societario de la empresa empleadora.
- Deberá acompañar los términos precisos y las condiciones del contrato como así también los libretos, guiones en donde el niño o la niña se vaya a desempeñar e indicar quién resultará autorizado para acompañarlo/a durante toda la jornada, debiendo tratarse de una persona ajena al empleador.

1.2.3.3. Aclaraciones sobre las autorizaciones

- Sobre la jornada laboral: debe ser diurna, entre las 6 y las 20 horas.
 - Hasta los 5 años, la jornada laboral no podrá ser superior a cuatro horas diarias o 24 semanales.
 - Entre los 6 y los 10 años, no podrá tener una extensión superior a las cinco horas diarias y 30 semanales.
 - Los mayores de 11 años no podrán tener una jornada laboral superior a las seis horas diarias y 36 semanales.
- La jornada nocturna se realizará solamente **por excepción** y deberá ser autorizada por la Autoridad de Aplicación, hasta no más de las 22, cuando la naturaleza de la obra así lo requiriese, se acredite que no puede realizarse en horario diurno y que no ponga en riesgo la salud psicofísica del/de la niño o la niña.
- En los supuestos de actividades artísticas autorizadas conforme la resolución, se deberá incluir la leyenda: “El trabajo infantil es un delito. Actividad autorizada con carácter excepcional por Resolución del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires - COPRETI”, consignando número y fecha.

I.2.4. Otras provincias

Hasta abril de 2017, las jurisdicciones de nuestro país que cuentan con una norma que establece el procedimiento para obtener la autorización para el trabajo artístico son:

- Santa Fe, por resolución 216/2013¹¹.
- Entre Ríos, por resolución 513/2012¹².
- Salta, por resolución 6159/2010¹³.
- Córdoba, por resolución 116/2011¹⁴.
- Mendoza, por resolución 4109/2011¹⁵.
- Río Negro, por resolución 513/2012¹⁶.

En el documento “Guía para confeccionar una norma que autorice el Trabajo Infantil Artístico”¹⁷ se encuentra una comparación y el análisis de todas las normativas vigentes.

11 Se puede acceder, en línea, a la resolución del 5 de junio de 2013 en: <http://trabajo.gob.ar/downloads/trabajoinfantilno/res_216-13_staFe.pdf>. [Enlace revisado el 31 de octubre de 2019.]

12 Se puede acceder, en línea, a la resolución del 3 de septiembre de 2012 en: <http://trabajo.gob.ar/downloads/trabajoinfantilno/res_513_12_entrerios.pdf>. [Enlace revisado el 31 de octubre de 2019.]

13 Se puede acceder, en línea, a la resolución del 11 de noviembre de 2010 en: <http://trabajo.gob.ar/downloads/trabajoinfantilno/resolucion_6159-10-salta.pdf>. [Enlace revisado el 31 de octubre de 2019.]

14 Se puede acceder, en línea, a la resolución del 7 de junio de 2011 en: <http://trabajo.gob.ar/downloads/trabajoinfantilno/reglamentacion_cordoba.pdf>. [Enlace revisado el 31 de octubre de 2019.]

15 Se puede acceder, en línea, a la resolución del 8 de agosto de 2011 en: <http://trabajo.gob.ar/downloads/trabajoinfantilno/res_4109-2011_trabArtistico_Mendoza.pdf>. [Enlace revisado el 31 de octubre de 2019.]

16 Se puede acceder, en línea, a la resolución del 7 de junio de 2013 en: <http://trabajo.gob.ar/downloads/trabajoinfantilno/ley4862_rionegro.pdf>. [Enlace revisado el 31 de octubre de 2019.]

17 Que fuera elaborado por el entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en abril de 2017.

PARTE II - RECOMENDACIONES

II.1. Metodología

Para llevar adelante las siguientes recomendaciones, se organizaron tres mesas de trabajo, dos con representantes del Estado y organizaciones internacionales y la última, con adolescentes y jóvenes.

A continuación, se describen las particularidades de cada mesa.

Mesas llevadas a cabo el 14/02/2019 y el 20/03/2019: estuvieron integradas por funcionarios/as de organismos públicos (CONAETI/ COPRETI CABA y Provincia de Buenos Aires/ Consejo de los Derechos del Niño/ INCAA), OIT, Asociación Aldeas Infantiles SOS Argentina, COODITIA (Coordinación de Prevención del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente de la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social de la Secretaría de Trabajo, del Ministerio de Producción y Trabajo), responsables del sindicato de Actores y Actrices, miembros de SAGAI y Fundación SAGAI, responsables de castineras, actores/actrices, directores/as.

A lo largo de los encuentros se debatió sobre el estado actual del cuidado de los niños, las niñas y los/las adolescentes en medios artísticos y los posibles puntos de mejora.

En un primer momento, se reconstruyó el flujo de trabajo desde que madres/padres envían el material a las castineras hasta la instancia de promoción de la obra artística. El recorrido incluyó una perspectiva del estado ideal de la situación, pero también, se identificaron aquellos procedimientos o prácticas que suceden y no son las deseables.

En una segunda instancia, se propusieron recomendaciones de mejoras para todo el proceso del trabajo artístico de los niños, las niñas y los/las adolescentes atendiendo a las fallas existentes. De todas las recomendaciones surgidas se buscarán establecer cuáles son las señaladas como más urgentes y cuáles son viables, con el objetivo de desarrollar propuestas concretas que contribuyan a la mejora de los espacios artísticos de trabajo.

Mesa realizada el 22/03/2019: estuvo integrada en su totalidad por actrices y actores jóvenes cuyo denominador común era que hubieran comenzado sus actividades en el medio artístico siendo menores de 18 años. El objetivo del encuentro fue que a partir de sus experiencias (positivas y negativas) participaran en el armado de recomendaciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo de niños, niñas y adolescentes.

La dinámica del encuentro fue la misma que la de la mesa anterior, de modo que los actores y las actrices que iniciaron sus carreras durante la niñez y/o adolescencia pudieran complementar con observaciones e ideas nuevas el trabajo realizado por los/las funcionarios/as y responsables de las distintas instancias del medio artístico.

II.2. Descripción del camino de NNyA en el mundo artístico

En el caso de obras en las cuales se requiere de la interpretación de niños, niñas y adolescentes, se identificaron los distintos momentos en los cuales alguna institución o persona responsable del cuidado de los niños y las niñas entra en contacto con la obra o con los/as involucrados/as.

La importancia de esta instancia implica que además de garantizar el bienestar de los niños y las niñas que interpretan también se preste especial cuidado en el contenido de lo que se espera que interpreten, de modo tal que sea adecuado para la edad de los/las niños/as y los/las adolescentes que lo lleven a cabo.

En el cuadro que se presenta a continuación, se describen estos momentos y las situaciones identificadas como riesgosas para los niños, las niñas y los/las adolescentes. Toda esta sistematización se basa en los relatos relevados durante el trabajo de las mesas y de la encuesta realizada en 2018 por la Fundación SAGAI.

Tabla 1

Actores/organismos involucrados en la protección de los niños, las niñas y adolescentes (NNyA)

PROCESO DE CREACIÓN DE LA OBRA	SITUACIONES A PREVENIR
La productora presenta el guion para financiamiento (por ejemplo al INCAA).	No se chequea si la productora o el equipo técnico tienen denuncias de maltrato, acoso o denuncias por trabajo infantil prohibido/no autorizado.
Los padres o adolescentes envían su material a las castineras (fotos, datos).	Los padres y adolescentes no chequean si la castinera tiene denuncias de maltrato, acoso o denuncias por trabajo infantil prohibido/no autorizado.
La productora, los/las directores/as envían el perfil que buscan a la castinera.	La productora, los/las directores/as no chequean si la castinera tiene denuncias de maltrato o acoso.
La castinera convoca al casting.	La castinera no pide hablar con un adulto y habla directamente con los niños, las niñas y/o los/las adolescentes.

La castinera hace firmar el precontrato.

Nadie tiene copia del precontrato.

La castinera realiza el casting.

Los/las niños, niñas y los/las adolescentes realizan el casting solos. Los/las *hacen chapar*, ponerse ropa sexy, desvestirse, que se peguen.

En general no se avisa si no fueron elegidos.

La castinera realiza el call-back.

Ídem anterior.

La productora pide la autorización para el/la niño, niña, el/la adolescente a la autoridad de aplicación.

El/la niño, niña, el/la adolescente puede tener autorizaciones para trabajar en Provincia y en C.A.B.A., por lo tanto trabajan más horas de los límites previstos. Esto sucede porque no hay registros cruzados.

La autoridad de aplicación revisa el guion y la jornada laboral con la **productora**.

Ni la autoridad de aplicación ni la productora solicitan el consentimiento a los/las niños, niñas y adolescentes.

La escuela es ambigua sobre el horario que el/la niño, niña y adolescente concurre a la escuela. No los ayuda a ser “uno más”, sino que los discrimina o los expone. El apto físico lo realiza el médico de la productora, por lo que no hace prevalecer los derechos de los/las niños, niñas y adolescentes.

La productora envía el contrato al **sindicato** para el visado.

El sindicato puede no chequear que el contrato responda al convenio colectivo de trabajo ni que las autorizaciones sean correctas.

Los/las padres/ madres de los/las niños, niñas y adolescentes y la productora firman el contrato.

Ahora surgirá un conflicto con el nuevo Código Civil, en donde se expresa que los/as niños/as pueden firmar a partir de los 13 años.

Pueden producirse cambios de roles y nadie darse cuenta de ello: firmó un

	<p>acuerdo para un papel secundario y termina interpretando un papel principal, lo cual no se ve reflejado en el contrato ni percibido ese salario.</p> <p>A las personas sin documentación no se les hace contrato.</p>
<p>Ensayos/ filmación/ prueba de vestuario</p>	<p>Se cambia el guion o una escena, donde originalmente no aparecían niños, niñas y/ adolescentes, pero no se avisa a nadie (ni al sindicato ni a las autoridades de aplicación).</p>
<p>El sindicato envía inspectores para chequear el set de filmación.</p> <p>La autoridad de aplicación envía a sus inspectores¹⁸.</p> <p>La inspección nacional laboral, del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, también envía a sus inspectores para fiscalizar el trabajo infantil.</p>	<p>Las productoras esconden a los/las niños, niñas y/o adolescentes para que no sean vistos.</p> <p>El sindicato no conoce los cambios del guion, por lo tanto no puede ir cuando se realicen las escenas en las que participan los/las niños, niñas y adolescentes.</p> <p>No dejan entrar a la persona inspectora al set.</p> <p>Los niños, niñas y los/las adolescentes desconocen que la persona que inspecciona el set protege sus derechos. Los niños, niñas y adolescentes desconocen sus derechos, tanto como niños y como trabajadores/as.</p> <p>Los/as inspectores de la autoridad de aplicación no se presentan como tales (más allá de su obligación de hacerlo) ante los/las niños, niñas y adolescentes, y por lo tanto no les tienen confianza.</p>

18 La COODITIA (Coordinación de Prevención del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente) indica que todas/os las/os inspectoras/es laborales deben presentarse al momento de realizarse la inspección.

Cualquier persona puede realizar una denuncia al **sindicato** o en la fiscalía. Se puede llamar a la línea 102 para asesoramiento, sobre la necesidad de realizar una denuncia penal.

El sindicato envía a un/a inspector/a a chequear el espacio de trabajo y no lo dejan entrar.

Si es una película, vuelve al INCAA para la revisión.

No se chequea que el guion filmado sea el aprobado por el INCAA al principio ni si responde a lo aprobado por la autoridad de aplicación en relación a las escenas que involucran a actores o actrices menores de 18 años.

No se chequea si la productora tiene denuncias por maltrato o acoso.

No se chequea si las escenas donde aparecen niños, niñas y adolescentes son apropiadas para ellos/as.

La productora promociona la serie/ película/ obra.

Se hace participar a los y las NNyA en la promoción, participando de eventos, shows, programas de televisión, sin su consentimiento y sin autorización. No se respeta sus horarios ni fines de semana (lo hacen fuera del contrato). Un evento de promoción es trabajo.

Que un/a niño/a trabaje sin autorización es un delito penal.

II.2.1. El rol de la escuela

Otra institución identificada es la escuela, que se relaciona con los niños, niñas y adolescentes durante este proceso y que puede prevenir situaciones de vulnerabilidad. Sin embargo, en las mesas de trabajo se señalaron situaciones en las que se pueden vulnerar los derechos de los/las niños, niñas y los/las adolescentes.

A continuación se describen algunas de estas situaciones:

- Los directivos en muchas ocasiones falsifican certificados de asistencia.
- Los/las niños, niñas y los/las adolescentes son víctimas de bullying por parte de sus compañeros, y la institución no los apoya, ni acompaña.
- Los/las niños, niñas y los/las adolescentes sienten que sus docentes/ profesores hacen diferencias con ellos/as: no les permiten correr fechas de exámenes, los/las mandan a dirección sin razón, no les entregan premios, no los/las dejan hablar en clase.
- La escuela, en el afán de apoyarlos, los expone. Una escuela felicitó a la alumna, en sus redes sociales, con nombre y apellido, por la película que acababa de realizar. Esto fomentó que se expandiera el bullying del que ella ya era víctima.
- Los actores y actrices jóvenes sienten que en la escuela no tienen a nadie con quién hablar.

II.3. Ejemplos de situaciones de desprotección relevadas

En las mesas de trabajo se relevaron situaciones que se vieron o vivieron en las cuales niños, niñas y adolescentes estaban desprotegidos.

En particular se registró que solo una persona, de los quince participantes, había recibido información de su padre sobre los derechos de los niños. En ningún caso les preguntaron, por fuera de la familia, si estaban de acuerdo con lo que estaban haciendo. A todos los participantes les ha tocado convivir con niños, niñas y adolescentes obligados/as por sus familias a actuar.

En la tabla que se presenta a continuación, se describen algunos ejemplos de vulneración de los derechos.

Tabla 2
Ejemplos de vulneración de derechos

	Por parte del responsable del cuidado de NNyA	Por parte del responsable dentro del trabajo de NNyA
NEGLIGENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Llevar a NNyA a largas horas de castings. ▸ Acordar a los pedidos de los/las productores/as/ directores/as con el fin de finalizar la filmación o el ensayo más rápido (por ejemplo, quedarse haciendo horas extras). ▸ No garantizar que los/las NNyA asistan a la escuela o que cuenten con tiempo de ocio o para realizar actividades que les gusten. ▸ No darles a conocer a los/las NNyA sus derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Falta de espacios físicos (baños por ejemplo) no adaptados u aptos para NNyA. ▸ No contar con áreas de circulación y de espera para niños/as protegidas y acondicionadas. ▸ Trabajar a temperaturas extremas. No proponer ropa/vestuario para que los/as niños/as usen que sean apropiadas para ellos/as o, al menos, en determinadas condiciones climáticas. ▸ Solicitar que terminen la secundaria a distancia, para dedicarse a la actuación. ▸ Violación de la privacidad (grabación de vidas cotidianas/backstage). ▸ Incoherencias en las escenas (por ejemplo, no pueden hacer publicidad de toallitas pero sí escenas de sexo; no se pueden caer, pero sí se pueden pegar entre ellos/as o se los hace presenciar escenas violentas o situaciones de maltrato). ▸ Filmación de escenas sin informar qué quedó (en un caso, por ejemplo, lo/la filmaban en la escuela artística y no le avisaron que lo iban a usar en la serie).

MALTRATO EMOCIONAL

- Padres compitiendo por qué niño/a es mejor.
- Llevar al/ a la niño/a enfermo/a al casting o productora.

•Los/as NNyA comparten el motorhome con los adultos, pero se les pide a sus madres/padres/tutores que los/las esperen afuera.

•No comentarles a los/las NNyA sus derechos.

•Proponerles que trabajen horas extras.

•Instancias fuera de escena en las que se habla en presencia de los/as niños/as sobre temáticas no acordes con su edad.

•El/la niño/a que no se sabe la letra de memoria es maltratado/a, por lo que siente que es su culpa, cuando, en realidad, muchas veces tiene jornadas de trabajo muy largas para su edad.

•En muchos casos, se ha forzado a NNyA a emanciparse.

•El/la niño/a realiza escenas o le explican situaciones que no son acordes a su edad.

•Se hacen chistes que, por su edad, no pueden comprender.

•No se avisa que no quedó en el casting.

•No se informan con anterioridad las condiciones de grabación ni ciertos detalles acerca de las escenas.

		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Para no tener que caminar hasta el motorhome se propone que que los/as niños/as se cambien tapados/as con toallas en un pasillo o exteriores. ▸ Presencia de los/las productores/as en pruebas de vestuario. ▸ <i>Reality show</i>: son tratados/as como nadie. Participaciones sin contrato. Estando de gira, envían a los/as NNyA a un hotel de baja categoría, mientras que los/as actores/ actrices se hospedan en unos mejores. ▸ Actores/actrices con menos de 18 años de edad tuvieron que esconderse para evitar encontrarse con las personas enviadas por la Asociación de Actores (algunos/as contaron que les pidieron esconderse en los placares).
--	--	---

MALTRATO FÍSICO

<ul style="list-style-type: none"> ▸ Pellizcar o extorsionar al/ a la niño/a para que haga la escena. ▸ Introducir cambios que alteren la fisonomía del NNyA, para que encaje con el personaje (cortarle el pelo a una bebé mujer para que parezca varón o teñirle el pelo). ▸ No atender inmediatamente al niño/a lastimado/a. 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Escena de un bebé siendo tironeado. ▸ Programa que pidió que una niña de 4 años se tiña. ▸ A una niña la hicieron patinar con patines de otro talle porque era la doble de la protagonista. ▸ A una doble se la mantenía escondida, encerrada en un motorhome durante horas, para que no se descubriera que se usaba una doble. ▸ Estaba mirando una escena desde la pantalla, y lo empuja un actor adulto “porque sí”.
--	---

**CONDUCTAS
SEXUALMENTE
INAPROPIADAS**

▸ Las personas responsables de NNyA no garantizan por sus derechos.

▸ Escenas que tienen que representar, como, por ejemplo de besos, entre adolescentes de 16 años y hombres adultos.

▸ Desnudos de niños/as (en la escena o guion).

▸ Desnudos en el casting, aun cuando no se sabía si el guion lo requería o no.

▸ En las fotografías: cosificación y/o hipersexualización de las niñas.

▸ La persona responsable de poner los corbateros los tocó de manera inapropiada o molesta para ellos/as.

▸ Besos entre niños/as, aun cuando ellos/as no dieron su primer beso (11-15 años).

▸ Para explicarles una escena a los niños les dicen que tienen que imaginarse que las nenas se tienen que tocar cuando piensen en ellos.

II.4. Recomendaciones para el sector

A continuación se listan todos los consejos y recomendaciones elaboradas por los/as participantes durante las mesas de trabajo. El proceso de construcción de este listado consistió en revisar lo producido en mesas anteriores, agregar nuevas recomendaciones e identificar aquellas prioritarias.

II.4.1. Para promover la articulación

- Crear una mesa multiactoral, continuando lo realizado por las mesas de trabajo promovidas por la Fundación SAGAI, con el fin de:
 - a) revisar las pautas utilizadas por el INCAA para observar las obras que incluyen escenas de niños, niñas y/o adolescentes (NNyA);
 - b) generar campañas e iniciativas para desnaturalizar el trabajo infantil;
 - c) revisar las películas derivadas por la Comisión Asesora de Exhibiciones Cinematográficas del INCAA, cuando se incluyan escenas con niños, niñas y/o adolescentes;
 - d) incidir en la realización de las recomendaciones aquí presentadas, así como en la reglamentación del trabajo infantil artístico en todo el país.
- El sindicato, los inspectores laborales y el INCAA deben garantizar que los NNy A y sus referentes adultos conozcan los derechos de NNyA antes de comenzar el proyecto.

II.4.2. Para castineras y productoras

- Garantizar que el/la niño/a esté en todo momento acompañado/a por la persona adulta responsable de su cuidado.
- Realizar capacitaciones periódicas con enfoque de derechos y perspectiva de género a todo el personal de las productoras y castineras que trabaje con niños, niñas y/o adolescentes o tenga contacto con ellos. Otros temas sugeridos: trabajo infantil, responsabilidad institucional, maltrato juvenil.
- Consultar siempre a los/las niños/niñas sobre su deseo de participar en el proyecto, de modo que presten su consentimiento.
- Establecer una duración específica de los castings.
- Hablar siempre con los adultos responsables para informar resultados de castings/trabajos.
- Comunicar resultado de los castings, dirigiéndose principalmente al niño/niña o adolescente.
- Entregar documento anexo al precontrato/contrato por parte de las productoras y castineras tanto a niños, niñas y/o adolescentes como a los adultos responsables de su cuidado, que contenga información sobre los derechos de NNy A en general y derechos referidos al trabajo infantil/ adolescente.
- Agregar en el contrato las condiciones de promoción de la obra y el salario que percibirá el niño/niña o adolescente.

- Asegurar que un/a trabajador/a social, psicólogo/a u otro/a especialista en infancia esté atento/a a la situación de niños, niñas y adolescentes en los ensayos, sets de filmación, para garantizar que se respeten sus derechos. En el caso de producciones infantojuveniles, la asistencia psicopedagógica debe ser obligatoria.
- Garantizar los derechos de niños, niñas y adolescentes para que no estén en ninguna circunstancia en escenas de violencia y/o escenas sexuales o eróticas o de maltrato.
- Proveer de espacios exclusivos y adecuados ediliciamente para los/as niños/as (separado de los adultos), como espacios lúdicos separados de los lugares de trabajo, con alimentos saludables y materiales sobre derechos en la infancia.
- Incluir coachs con formación en derechos de niños, niñas y adolescentes para el acompañamiento de niños y niñas en todo el proceso (castings, producción, grabación, promoción).
- Colocar en los sets/camarines información sobre derechos de niños, niñas y adolescentes y la línea 102¹⁹.
- Asegurar la privacidad en los cambios de vestuario.
- Difundir códigos de conducta.
- Difundir un canal de denuncia y garantizar un espacio de contención en el set.
- Erradicar estrategias que violan la privacidad (cámaras para grabar la vida cotidiana/filmación de backstage) y que estimulan la competencia entre los/as niños/as.
- Promover la lectura del libro La cámara oculta, libro de Silvia Schujer, escritora de libros infantiles, quien cuenta la historia de una niña actriz de solo 12 años.
- Entregar una copia del precontrato a los NNyA y sus familias.

II.4.3. Para el Estado

II.4.3.1. INCAA

- Solicitar al sindicato un documento que indique si la productora que solicita el apoyo y que desea sumar actores y actrices de menos de 18 años tiene denuncias de violencia, acoso o trabajo infantil prohibido/ no autorizado sin resolver.
- Que el personal que observa las obras donde se incluyen escenas con niños, niñas y/o adolescentes utilice una guía revisada por la mesa multiactoral (recomendación II.4.1).
- Aprobar el guion antes de la presentación a la autoridad de aplicación.
- Al finalizar el proyecto, chequear si las escenas en las que participan niños, niñas y adolescentes son las autorizadas por la autoridad de aplicación encargada de la niñez.
- En el caso de detectarse una vulneración de derechos, deben realizar la denuncia correspondiente ante la autoridad que corresponde. En esos casos se debe sancionar a la productora.
- Que la Comisión Asesora de Exhibiciones Cinematográficas (CAEC), que califica las películas (sin interés/ interés simple/ interés especial), derive las películas que incluyan escenas con niño/as a la mesa multiactoral.

¹⁹ Línea telefónica gratuita de la Ciudad de Buenos Aires que presta asesoramiento sobre los derechos de los niños y las niñas.

II.4.3.2. Consejo de los Derechos del Niño (perteneciente a C.A.B.A.)

- Que promuevan charlas obligatorias para las personas adultas legalmente responsables que acompañen al/la niño/niña enfocadas en derechos de NNyA, trabajo infantil, trabajo infantil artístico y obligaciones y responsabilidades de madres, padres y tutores.
- Entregar material a las castineras, productoras y anunciantes sobre su responsabilidad de garantizar los derechos de NNyA.
- Brindar charlas de capacitación a castineras y productoras sobre derechos de NNyA, trabajo infantil, maltrato, etc.
- Deconstruir el imaginario social que sostiene la imagen del trabajo de los NNyA actrices/ actores como valorado y positivo. Esto implica una labor de comunicación social que problematice y baje a la realidad esta modalidad de trabajo infantil y adolescente.
- Garantizar que se priorice la condición del/de la niño/niña por encima de la condición de trabajador protegido.

II.4.3.3. Dirección General de Empleo (C.A.B.A.) / CONAETI –Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil– / COPRETI

- Establecer un protocolo de consentimiento de NNyA, para poder reconocer casos donde son obligados/as a actuar. Activar un procedimiento sobre eso.
- Que todos los inspectores de trabajo vayan a las escenas en las que participan NNyA.
- Regular castings (pedir autorización, estipular horarios de espera).
- Realizar una base de datos compartida sobre las autorizaciones aprobadas/solicitadas para niños, niñas y/o adolescentes. Aquella debería usarse para cruzar información entre todas las provincias (por ejemplo, C.A.B.A./ Provincia de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe).
- Promover la elevación de los estándares protectivos y la correspondiente homogeneización de las legislaciones relacionadas al trabajo de NNyA en el sector artístico.
- Regular la autorización en giras en las cuales participan NNyA.
- Realizar capacitaciones para fiscales ante las eventuales denuncias.
- Anunciar a la escuela a la que concurre el NNyA sobre sus obligaciones como garante de los derechos de los NNyA, dado que las COPRETI tienen representación en las áreas de educación.

II.4.3.4. Reglamentación del trabajo infantil artístico que establece cada jurisdicción

- Establecer protocolos para cada situación (castings, cine, televisión, etc).
- Garantizar la presencia de adulto/as responsables del cuidado en giras y viajes.
- Implementar, promover y comunicar canales de denuncias (similar a la línea 102) ante abusos y maltratos (incluyendo los que tengan que ver con los padres), que sean ágiles, seguros, anónimos y con escucha y asesoramiento interdisciplinarios.

- Establecer un sistema de sanciones a la productora en caso de:
 - No cumplir con las escenas acordadas con la COPRETI.
 - Falta de cumplimiento de los derechos de NNyA acorde a la gravedad de la infracción, desde sanciones económicas²⁰ más fuertes a modo de reparación de NNyA hasta bloqueo de estrenos o cancelación de series hasta tanto no eliminen de la edición el material que está en infracción.
 - Considerar medidas específicas en el caso de reincidencias.
- Contactar con los ministerios públicos fiscales de las provincias para alinear su accionar ante denuncias.
- Solicitar a las empresas entregar una copia del precontrato a los NNyA y sus familias
- Regular el horario y los espacios de las apariciones por promoción.
- Incorporar un sistema de monitoreo por parte de la autoridad laboral a fin de garantizar que las escenas aprobadas donde participan NNyA se mantengan sin alterar su sentido hasta finalizado el producto, incluida la publicidad del mismo.

II.4.4. Para la Asociación Argentina de Actores (AAA)

- Crear un registro de castineras a fin de tenerlas identificadas²¹, para visibilizar esta información a las personas adultas responsables del cuidado de los niños, niñas y adolescentes.
- Generar una guía de las condiciones mínimas con la que debería contar un espacio donde trabajan niños/as o se realicen castings de niños/as.
- Promover procesos de negociación colectiva en las que se incorporen cláusulas específicas cuando se trate del trabajo de niños/as en medios artísticos, atendiendo a la plataforma de los derechos de NNyA y al enfoque de la igualdad de género para evitar la discriminación, la violencia y el acoso.
- Promover la formación de un equipo interdisciplinario de psicólogos/as, trabajadores/as sociales, abogados/as y psicopedagogos/as especializados/as en infancias en la AAA para que esté disponible para consultas para los/as NNyA; además de especialistas y profesionales que ofrezcan charlas y talleres obligatorios para las personas adultas responsables del cuidado. Este organismo también deberá proveer de folletos, trípticos e información diversa. De esta manera se generan espacios de escucha, para saber la opinión del/de la niño/niña y garantizar que su aprobación o autorización para el trabajo no esté viciada ni esté bajo presión, cosa que requiere de un tiempo o proceso.
- Garantizar la capacitación continua de los/as representantes sindicales, inspectores/as del sindicato de actores y actrices. Las temáticas por abordar sugeridas son infancia y derechos; trabajo infantil; responsabilidad institucional de castineras y marcas; maltrato infantojuvenil; procesos de denuncia y respuesta, teniendo en cuenta el enfoque de género.

²⁰ El Régimen General de Sanciones por infracción laborales de la ley 25212/00, actualizado por la ley 26941/14, califica como “muy grave” la infracción administrativa a la normativa laboral en el caso de trabajo infantil, y expresa:

Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento (2.000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.

²¹ Las castineras están radicadas en la C.A.B.A., pero el rodaje se produce, por lo general, en la Provincia de Buenos Aires.

- Crear dentro del sindicato de actores y actrices argentinos un espacio (físico y online) para atender consultas sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes en el medio artístico. El espacio deberá estar a cargo de personal idóneo en derechos de niños/as y en enfoque de género.
- Generar encuentros mensuales que sean obligatorios para NNyA recién afiliados y las personas adultas responsables de su cuidado.
- Ofrecer talleres para NNyA sobre sus derechos y el consentimiento informado, acordes a la edad y características subjetivas de ellos/as.
- Fortalecer a las personas adultas responsables del cuidado de NNyA para que puedan acompañarlos/las de la mejor manera posible.
- Generar un mecanismo para que actores/actrices compañeros/as puedan aconsejar a niños, niñas y adolescentes actores.
- Participar de manera activa en las Comisiones Tripartitas para la Igualdad en el Trabajo [CTIO], nacionales y provinciales.
- Promover que dentro de los contratos se adjunte un documento con los derechos de NNyA.
- Promover la participación de un representante sindical, especializado en derechos, en todo casting o producción que involucre a NNyA.
- Realizar el control de los guiones donde participen NNyA en tiras televisivas, películas, publicidad, entre otras.
- Garantizar la confidencialidad de denuncias a la Asociación Argentina de Actores.
- Revisar cesión de derechos (cuando se graban discos/ revistas/ gráficas) de NNyA.
- Elaborar recomendaciones especiales para escenas de iniciación, en el caso de que la autoridad correspondiente las aprobara (primer beso/ primera relación sexual).
- Revisar contradicciones en los guiones cuando participan NNyA.
- Garantizar que los psicofísicos los realicen médicos que no sean de la productora.
- Promover la elaboración de una guía para sonidistas para la colocación de micrófonos inalámbricos.

II.4.5. Para las escuelas

- Colaborar con el control de certificados.
- Promover que los NNyA que trabajan en el medio artístico conozcan sus derechos.
- No exponer a NNyA. La comunidad educativa debe resguardar la vida privada de los NNyA, ya que solo son artistas en los ámbitos laborales pertinentes y no las 24 horas de su vida cada día.
- Capacitar a docentes en su rol respecto de alumnos/as que trabajan en el mundo artístico. La necesidad de los NNyA de “ser uno más” en la escuela.

II.4.6. Para los espacios de formación artística

- Se cree necesario crear conciencia sobre sus derechos desde estos establecimientos, a saber, escuelas de actores, comedia musical, canto, modelaje.

II.5. Comparativo de recomendaciones entre mesas

Se presentan a continuación, en forma de tabla, las recomendaciones priorizadas por las personas adultas y los/las jóvenes actores y actrices que participaron de las mesas.

Tabla 3
Recomendaciones para el sector, ordenadas según prioridades

Responsables	Prioritarias para adultos/as	Prioritarias para jóvenes
Castineras/ productoras	<p>Asegurar que los/las NNyA estén en todo momento acompañados/as por la persona adulta responsable de su cuidado.</p> <p>Capacitaciones a todo el personal de las productoras y castineras que trabaje con NNyA o tengan contacto con ellos/as sobre: infancia y derechos, trabajo infantil y su responsabilidad institucional, maltrato juvenil con perspectiva de género.</p>	<p>Garantizar la presencia de un/a coach formado/a en derechos de NNyA como acompañamiento en grabaciones.</p> <p>Garantizar los derechos de NNyA, que no estén en ninguna circunstancia en escenas de violencia, maltrato y/o escenas sexuales o eróticas.</p> <p>Asegurar la privacidad en los cambios de vestuario.</p> <p>Difundir en sets/camarines información sobre derechos de NNyA.</p>
Estado - INCAA	<p>Charlas obligatorias para las personas adultas legalmente responsables que acompañen a NNyA enfocadas en derechos de NNyA, trabajo infantil, trabajo infantil artístico y obligaciones y responsabilidades de madres, padres y tutores.</p>	<p>Charlas obligatorias para las personas adultas legalmente responsables que acompañen a NNyA enfocadas en derechos de NNyA, trabajo infantil, trabajo infantil artístico y obligaciones y responsabilidades de madres, padres y tutores.</p> <p>Charlas para NNyA actores y actrices sobre sus derechos, sobre trabajo infantil, maltrato, abuso y otras temáticas relevantes, siempre teniendo en cuenta su edad y madurez.</p>

<p>Estado - COPRETI / CONAETI</p>	<p>Que todos los inspectores de trabajo visiten las escenas de NNyA con escenas sensibles para ellas/os.</p> <p>Regular castings/ pedir autorización / estipular horarios de espera.</p> <p>Promover procesos de negociación colectiva donde se incorporen cláusulas específicas cuando se trate del trabajo de NNyA en medios artísticos, atendiendo a la plataforma de los derechos de NNyA y al enfoque de la igualdad de género para evitar la discriminación y la violencia y el acoso²².</p>	<p>Que todo el país tenga la misma legislación en términos de NNyA que realizan interpretaciones artísticas.</p> <p>Trabajadores sociales, psicólogos/as, abogados/as especializados/as en infancia y derechos de NNyA, para el consentimiento de niños/as (derecho a ser oídos).</p>
<p>Autoridad de aplicación + Asociación Argentina de Actores</p>	<p>Charlas para NNyA y sus referentes adultos previas al rodaje sobre los derechos de NNyA²³.</p>	<p>Charlas para NNyA y sus referentes adultos previas al rodaje sobre los derechos de NNyA.</p>
<p>Asociación Argentina de Actores</p>	<p>Generar una guía de las condiciones mínimas que debería contar con un espacio donde trabajen niños/as o se realicen castings de niños/as.</p>	<p>Talleres para niños/as y adolescentes sobre sus derechos y el consentimiento informado acordes a la edad y características subjetivas de ellos/as.</p> <p>Fortalecimiento de los padres para acompañar a NNyA.</p>
<p>Escuelas</p>	<p>Durante la mesa realizada con jóvenes se agregó este espacio.</p>	<p>No exponer a NNyA.</p>

²² El cambio en los estatutos y condiciones colectivas de trabajo es un proceso que se lleva a cabo de manera tripartita entre el Estado, los sindicatos y las empresas.

²³ Las charlas son actos llevados a cabo entre el sindicato y la autoridad de aplicación en procesos de capacitación continua y fortalecimiento de capacidades de garantía de derechos y condiciones de trabajo de NNyA y adultos.

Conclusiones

El proceso de trabajo que se ve aquí reflejado y presentado contó con la participación de gran cantidad de instituciones y personas, y constituye el producto del esfuerzo de un equipo comprometido de profesionales y miembros de la Fundación SAGAI.

Con el objetivo de propiciar un cambio sustancial en las condiciones de trabajo de niños, niñas y adolescentes dentro de la industria artística que garanticen indefectiblemente sus derechos, se inició un proceso mucho más profundo de lo imaginado. Recientemente se presentó un proyecto de ley para garantizar los derechos de NNyA²⁴ que trabajan en la actividad artística, y muchas de las instituciones que participaron de las mesas comenzaron a articularse entre ellas, lo que logró una mayor efectividad en el cumplimiento de las obligaciones respecto de esta cuestión.

Más allá de estos cambios, que aún no han sido institucionalizados, podemos decir que el mismo proceso de trabajo constituyó un cambio en las personas que participaron. La construcción colectiva de estas recomendaciones conllevan, además de una amplia legitimidad por ser producto de consensos, la marca de personas que reflexionaron, se cuestionaron y deconstruyeron los sentidos naturalizados sobre el trabajo infantil dentro de la industria artística. Creemos que esta modalidad de trabajo significó una posibilidad para que toda la industria pudiera repensarse integralmente y modificar lo que sea necesario.

Esperamos que estas recomendaciones sean una guía y un primer paso para cambiar la manera en que nos relacionamos, de modo que en un futuro podamos garantizar que todas las producciones artísticas sean realizadas en un entorno libre de violencia y acoso.

²⁴ El proyecto de ley puede ser consultado en línea en: <<https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=2951-D-2019>>. [Enlace revisado en octubre de 2019.]

Bibliografía de consulta

- Decreto 1117/2016, publicado en el Boletín Oficial [C.A.B.A.], Argentina, el 21 de octubre de 2016.
 - Departamento de Capacitación, Promoción y Participación Ciudadana, CDNNyA (2018). *Cuadernillo Sistema de Promoción y Protección Integral de Derechos de NNyA*.
 - Ley 26061, de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Boletín Oficial [C.A.B.A.], Argentina, 26 de octubre de 2005.
 - Ley 26390, de Prohibición del Trabajo Infantil (sine loco et sine data), sancionada en 2008.
 - MERCORSUR (2015). *Recomendación para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el Ámbito Artístico en el Mercosur (MERCOSUR/CMC/REC. N° 02/15)*.
 - Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (2017). “Guía para Confeccionar una Norma que autorice el Trabajo Infantil Artístico”.
- _____(sine data). “Trabajo artístico” [recurso informático que incluye las resoluciones por jurisdicciones existentes]. Puede ser consultado, en línea, en: <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/trabajoinfantil/artistico>>. [Enlace revisado en noviembre de 2019.]
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1973). C138 - Convenio sobre la edad mínima. [Ginebra]. Disponible, en línea, en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=Normlex:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138>. [Enlace revisado en octubre de 2019.]
 - Secretaria de Trabajo et. al. (2018). *Inspección del trabajo Infantil y Adolescente. Material de apoyo para los inspectores.2018. La protección de los niños, niñas y adolescentes durante la entrevista*. (sine loco et sine data).
 - UNICEF (1989). *Convención Internacional sobre los Derechos del Niño*.
 - Unidad Técnica Especializada en Maltrato Infanto Juvenil (2012). *Maltrato Infanto Juvenil: Marco Conceptual*. C.A.B.A.: Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.

FICHA TÉCNICA

COORDINACIÓN GENERAL — Celina Font
Mora Recalde
Silvina Acosta
María Fiorentino
Diego Salamone

COORDINACIÓN TÉCNICA E INVESTIGACIÓN — GROW - Género y Trabajo
Georgina Sticco

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES — CONAETI, COPRETI C.A.B.A. y Provincia de Buenos Aires, Consejo de los Derechos del Niño, INCAA, OIT Argentina, Asociación Aldeas Infantiles SOS Argentina, COODITIA (Coordinación de Prevención del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente de la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social de la Secretaria de Trabajo, del Ministerio de Producción y Trabajo), responsables del sindicato de Actores y Actrices, miembros de SAGAI y Fundación SAGAI, responsables de castineras, actores/actrices, directores/as.



Fundación SAGAI es una organización sin fines de lucro creada en 2009 por la Sociedad Argentina de Gestión de Actores Intérpretes. Sus propósitos son: brindar herramientas para el desarrollo profesional de artistas, fomentar la producción cultural y acompañar diversos aspectos de la vida personal de las y los intérpretes.

MÁS INFORMACIÓN

+54 (011) 3985 8520

Marcelo T. de Alvear 1978, CABA

fundacionsagai.org

 /FundacionSagai

 @fsagai

 @Fundacion_Sagai

CON LA ASISTENCIA
TÉCNICA DE

