POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

REC ESTUDIO

Managua, Nicaragua | Código: P-RH-002 | Versión 1.0 | Febrero 2025

Documento	Política de No Discriminación, Prevención del Acoso y Hostigamiento Laboral
Código	P-RH-002
Emisor	REC Estudio / [Razón social completa]
Fecha de emisión	Febrero 2025
Versión	1.0
Aprobado por	Gerencia General / Representante Legal
Área responsable	Gerencia General / Administración / Recursos Humanos
Vigencia	Indefinida hasta su actualización o sustitución
Aplicación	Socios, directivos, colaboradores, personal temporal, freelancers, talentos, proveedores, clientes, visitantes y terceros dentro de actividades vinculadas a REC Estudio.

Declaración institucional: REC Estudio mantiene cero tolerancia frente a la discriminación, acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, violencia, intimidación y represalias. La creatividad solo florece en un ambiente de respeto, seguridad y dignidad.

REC ESTUDIOS

1. Finalidad

La presente Política tiene por finalidad establecer reglas claras para prevenir, identificar, reportar, investigar y sancionar cualquier conducta de discriminación, acoso, hostigamiento, violencia, intimidación, represalia o trato degradante dentro de REC Estudio y en cualquier actividad relacionada con sus operaciones.

También busca promover una cultura de respeto, igualdad, trato digno, colaboración y seguridad psicológica en oficina, estudio, locaciones, rodajes, eventos, reuniones, viajes, grupos de comunicación y espacios digitales de trabajo.

2. Alcance

Esta Política aplica a todas las personas vinculadas a REC Estudio, independientemente de su cargo, modalidad contractual, antigüedad, horario, ubicación o nivel jerárquico.

Incluye conductas ocurridas en oficinas, estudios, bodegas, locaciones, vehículos, reuniones, eventos, capacitaciones, actividades de integración, viajes, canales digitales, redes sociales vinculadas al trabajo, grupos de mensajería, llamadas, videollamadas y cualquier contexto donde exista relación con REC Estudio.

También aplica cuando la conducta sea realizada por o contra clientes, talentos, modelos, actores, locutores, proveedores, consultores, visitantes, autoridades, personal externo o terceros participantes en producciones.

3. Marco legal y normativo de referencia

Esta Política se fundamenta en la dignidad humana, igualdad, no discriminación, seguridad y derechos laborales reconocidos por la legislación nicaragüense. Entre otras disposiciones, toma como referencia:

- Constitución Política de la República de Nicaragua.
- Código del Trabajo de Nicaragua y sus principios de igualdad, dignidad, trato justo y no discriminación.
- Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.
- Ley No. 779, Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y reformas a la Ley No. 641, Código Penal, en lo que resulte aplicable.
- Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, en lo relativo a condiciones seguras y saludables.
- Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y demás políticas internas de REC Estudio.

Criterio de aplicación: Esta Política no sustituye los derechos, acciones o procedimientos que una persona pueda ejercer ante autoridades laborales, administrativas, judiciales o penales competentes.

REC ESTUDIOS

4. Principios rectores

Dignidad. Toda persona debe ser tratada con respeto, consideración y humanidad.

Igualdad. Las decisiones laborales y comerciales deben basarse en mérito, capacidad, desempeño, necesidad operativa y criterios objetivos.

No discriminación. Se prohíbe cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia injustificada que afecte derechos, oportunidades o trato.

Cero tolerancia. Las conductas de acoso, hostigamiento, violencia o represalia no serán toleradas.

Confidencialidad. Los reportes e investigaciones se manejarán con reserva y acceso limitado.

Debido proceso. Las personas involucradas tendrán oportunidad razonable de ser escuchadas, según la naturaleza del caso.

Protección. La empresa podrá adoptar medidas preventivas para proteger a la persona afectada, testigos y ambiente laboral.

No represalias. Se prohíbe sancionar, aislar, amenazar, despedir, degradar o perjudicar a quien reporte de buena fe.

5. Definiciones

Término	Definición operativa
Discriminación	Distinción, exclusión, restricción o preferencia injustificada basada en una condición personal o social que afecte igualdad de trato u oportunidades.
Acoso laboral	Conducta verbal, psicológica, física, digital o gestual, repetida o grave, que humilla, intimida, degrada, amenaza, excluye o afecta la dignidad o ambiente de trabajo.
Hostigamiento	Presión, persecución, molestia, burla, vigilancia indebida, exigencia abusiva o trato insistente que afecta la tranquilidad o dignidad de una persona.
Acoso sexual	Conducta de naturaleza sexual no deseada, física, verbal, visual, escrita o digital, que afecta dignidad, libertad, seguridad o ambiente laboral.
Violencia laboral	Acto u omisión que causa daño físico, psicológico, moral, sexual, económico o profesional en el contexto del trabajo.
Represalia	Acción adversa contra una persona por reportar, apoyar, testificar o colaborar de buena fe en un proceso.
Medida de protección	Acción temporal o permanente para reducir riesgo, evitar contacto, proteger evidencia o preservar el ambiente laboral.

REC ESTUDIOS

6. Criterios protegidos contra discriminación

REC Estudio prohíbe la discriminación directa o indirecta por cualquier condición protegida por la ley o por principios de dignidad humana. Entre otras, se consideran condiciones protegidas:

- Sexo, género, embarazo, maternidad, paternidad o responsabilidades familiares.
- Edad, apariencia física, peso, estatura, forma de vestir o expresión personal.
- Nacionalidad, origen, raza, etnia, idioma, color de piel o condición migratoria.
- Religión, creencias, opinión política, afiliación o no afiliación a organizaciones.
- Discapacidad, estado de salud, condición médica, VIH/SIDA u otra condición de salud.
- Orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Condición social, económica, educativa, cultural o lugar de residencia.
- Estado civil, situación familiar o antecedentes no relacionados con el trabajo.
- Cualquier otra condición personal o social que no sea relevante para el desempeño o la seguridad.

7. Conductas prohibidas

Se prohíbe toda conducta que afecte la dignidad, seguridad, igualdad, integridad o libertad de las personas. A modo enunciativo, quedan prohibidas las siguientes conductas:

7.1 Discriminación

- Negar oportunidades, pagos, ascensos, capacitaciones, proyectos o participación por razones no objetivas.
- Hacer comentarios ofensivos, bromas, apodos o insinuaciones sobre una condición personal protegida.
- Solicitar pruebas de embarazo, estado civil, esterilización, salud u otros requisitos no pertinentes al trabajo.
- Excluir a una persona de reuniones, grupos, rodajes o decisiones por prejuicios o preferencias personales.
- Aplicar reglas distintas a personas en situaciones equivalentes sin justificación objetiva.

7.2 Acoso laboral y hostigamiento

- Gritos, insultos, humillaciones, amenazas, ridiculización o trato degradante.
- Asignar tareas imposibles, inútiles o degradantes con intención de afectar a una persona.
- Aislar, ignorar deliberadamente, bloquear información necesaria o sabotear el trabajo.
- Difundir rumores, burlas, mensajes ofensivos, capturas, memes o contenido que dañe reputación.
- Supervisión intimidante, vigilancia excesiva o presión abusiva no relacionada con necesidades reales.
- Uso de jerarquía para imponer miedo, castigo, favores o trato desigual.

7.3 Acoso sexual

- Comentarios sexuales, insinuaciones, chistes, gestos, miradas invasivas o preguntas íntimas no deseadas.
- Contacto físico no consentido, acercamientos insistentes o invasión del espacio personal.

REC ESTUDIOS

- Envío de imágenes, audios, videos, stickers o mensajes de contenido sexual.
- Solicitar citas, favores, fotografías, videos o contacto íntimo aprovechando una posición de poder.
- Condicionar oportunidades, pagos, casting, contratación, edición, participación o estabilidad a favores sexuales.
- Represalias por rechazar insinuaciones o denunciar una conducta sexual indebida.

8. Conductas especialmente relevantes en producción audiovisual

Por la naturaleza de REC Estudio, se establecen reglas específicas para casting, rodajes, fotografía, grabaciones, entrevistas, eventos, redes, edición y trato con talentos.

- Todo casting, prueba, sesión fotográfica o grabación debe realizarse con respeto, claridad de propósito, autorización y presencia de personal responsable cuando corresponda.
- No se permitirá solicitar vestuario, poses, diálogos, contacto físico o escenas no informadas, no pactadas o que excedan el alcance aprobado.
- En proyectos con niñas, niños o adolescentes deberá existir autorización y acompañamiento responsable conforme a las reglas internas y legales aplicables.
- Los comentarios sobre apariencia, cuerpo, edad, voz, acento o desempeño deberán ser profesionales, necesarios para el proyecto y expresados con respeto.
- Se prohíbe usar material de casting, fotografías, pruebas, descartes o imágenes sensibles para burlas, publicaciones no autorizadas o fines ajenos al proyecto.
- En locaciones, hoteles, vehículos, camerinos, baños, zonas de cambio o espacios cerrados deberán adoptarse medidas razonables de privacidad, acompañamiento y seguridad.
- El consumo de alcohol o sustancias no podrá usarse como excusa para conductas de acoso, violencia o abuso de poder.

9. Responsabilidades

Rol	Responsabilidades
Gerencia General	Aprobar la Política, promover cultura de respeto, decidir casos graves, adoptar medidas de protección y sanción.
Administración / RR. HH.	Recibir reportes, documentar casos, coordinar investigaciones, conservar expedientes y dar seguimiento.
Jefaturas / Responsables de proyecto	Prevenir conductas indebidas, intervenir oportunamente, reportar incidentes y proteger el ambiente de trabajo.
Colaboradores	Tratar con respeto, abstenerse de conductas prohibidas, reportar de buena fe y colaborar en investigaciones.
Talentos, proveedores y terceros	Cumplir reglas de trato digno y respetar instrucciones de seguridad, privacidad y convivencia.
Clientes y visitantes	Respetar al personal de REC Estudio; la empresa podrá detener una actividad si existe conducta abusiva o riesgosa.

REC ESTUDIOS

10. Canal de reporte

Cualquier persona afectada o testigo podrá reportar una conducta contraria a esta Política. El reporte puede realizarse ante el jefe inmediato, administración, gerencia general, representante legal o persona designada para recibir denuncias.

El reporte podrá ser verbal o escrito. Cuando sea posible, deberá incluir fecha, lugar, personas involucradas, descripción de hechos, testigos, evidencia disponible y medidas urgentes solicitadas.

La falta de evidencia documental no impide presentar un reporte. La empresa evaluará la información disponible de forma responsable y proporcional.

11. Medidas inmediatas de protección

Ante un reporte de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, REC Estudio podrá adoptar medidas preventivas mientras revisa los hechos, sin que ello implique prejuzgar responsabilidad.

- Separar temporalmente a las personas involucradas en turnos, proyectos, chats, reuniones o locaciones.
- Cambiar responsable de supervisión, asignación o comunicación directa.
- Suspender temporalmente una interacción con cliente, proveedor, talento o tercero.
- Resguardar evidencia, bloquear accesos, conservar mensajes o asegurar material relevante.
- Brindar acompañamiento interno y orientación sobre canales externos disponibles.
- Detener un rodaje, casting, reunión o actividad si existe riesgo para la seguridad o dignidad.

12. Procedimiento de investigación

La investigación deberá realizarse con seriedad, confidencialidad, imparcialidad, oportunidad y respeto a las personas involucradas. El procedimiento podrá ajustarse según gravedad, urgencia, disponibilidad de evidencia y naturaleza de la relación laboral o contractual.

Paso	Actividad	Responsable
1	Recepción del reporte y registro básico del caso.	Jefatura / Administración / Gerencia
2	Evaluación inicial de riesgo y decisión de medidas inmediatas.	Gerencia / Administración
3	Designación de persona o equipo responsable de revisión.	Gerencia General
4	Recopilación de evidencia: entrevistas, chats laborales, correos, bitácoras, reportes, cámaras permitidas, archivos o documentos.	Equipo designado
5	Escucha de la persona afectada, testigos y persona señalada, cuando corresponda.	Equipo designado

REC ESTUDIOS

6	Análisis de hechos, contexto, antecedentes, gravedad, impacto y credibilidad.	Equipo designado
7	Informe de hallazgos y recomendación de medidas.	Equipo designado
8	Decisión de medidas correctivas, disciplinarias, contractuales o preventivas.	Gerencia General
9	Comunicación de cierre a las partes según corresponda y seguimiento posterior.	Administración / Gerencia

13. Confidencialidad y manejo de información

Los reportes, entrevistas, documentos, evidencias y decisiones serán tratados con confidencialidad y solo se compartirán con quienes deban conocerlos para investigar, proteger, decidir o cumplir obligaciones legales.

Las personas involucradas deberán abstenerse de difundir rumores, capturas, audios, videos, mensajes o detalles del caso, especialmente si ello puede revictimizar, intimidar, afectar reputación o interferir con la investigación.

14. Prohibición de represalias

Queda prohibida cualquier represalia contra quien reporte de buena fe, acompañe a una persona afectada, actúe como testigo o colabore en una investigación. Se consideran represalias, entre otras: despido, reducción de funciones, exclusión, amenazas, burlas, cambios injustificados, bloqueo de oportunidades, difamación o trato hostil.

La denuncia falsa, maliciosa o realizada con manipulación deliberada de evidencia podrá ser investigada y sancionada. No se considerará denuncia falsa aquella que, aun no siendo comprobada, haya sido presentada de buena fe.

15. Medidas correctivas y sanciones

Cuando se compruebe una conducta contraria a esta Política, REC Estudio aplicará medidas proporcionales a la gravedad, impacto, reiteración, intencionalidad, posición de poder, cooperación y antecedentes.

- Advertencia, orientación o capacitación correctiva.
- Amonestación verbal o escrita.
- Cambio de supervisión, reasignación o restricción de contacto.
- Suspensión disciplinaria cuando proceda conforme a la ley.
- Terminación de relación laboral o contractual conforme al procedimiento aplicable.
- Terminación de relación con proveedor, talento, cliente o tercero cuando corresponda.
- Reporte a autoridades competentes cuando los hechos puedan constituir infracción o delito.

REC ESTUDIOS

16. Prevención, capacitación y comunicación

REC Estudio realizará acciones razonables para prevenir discriminación, acoso y hostigamiento, incluyendo inducción, socialización de esta Política, recordatorios a jefaturas y responsables de proyecto, reglas de trato en casting/rodaje y capacitación cuando sea necesario.

Todo nuevo ingreso, colaborador temporal, freelancer o tercero relevante podrá recibir comunicación de esta Política o cláusulas equivalentes en contratos, órdenes, llamados o anexos de producción.

17. Monitoreo y revisión

La Política será revisada al menos una vez al año o cuando existan incidentes relevantes, cambios legales, crecimiento de personal, nuevos tipos de producción, exigencias de clientes o necesidades de mejora en los canales de reporte.

18. Control de versiones

Versión	Fecha	Descripción	Aprobación
1.0	Junio 2025	Emisión inicial de la Política de No Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral.	Gerencia General

Anexo I. Formato de reporte de incidente

Campo	Información
Fecha del reporte	_____
Nombre de quien reporta	_____
Persona afectada	_____
Persona señalada	_____
Tipo de incidente	[ ] Discriminación [ ] Acoso laboral [ ] Acoso sexual [ ] Hostigamiento [ ] Violencia [ ] Represalia
Lugar / canal donde ocurrió	[ ] Oficina [ ] Rodaje [ ] Locación [ ] Chat [ ] Reunión [ ] Otro
Descripción de los hechos	_____ _____ _____
Testigos	_____

Evidencia disponible	[ ] Chats [ ] Correos [ ] Audios [ ] Fotos [ ] Videos [ ] Documentos [ ] Otros
Medida de protección solicitada	_____
Recibido por	_____

Anexo II. Guía rápida para jefaturas

Situación	Qué hacer	Qué evitar
Una persona reporta acoso	Escuchar, agradecer, documentar y elevar el caso.	Minimizar, bromear, culpar o pedir que lo resuelva sola.
Hay riesgo inmediato	Separar personas, detener actividad y proteger evidencia.	Esperar a que termine el rodaje si existe riesgo.
Se involucra cliente o proveedor	Informar a gerencia y limitar contacto mientras se revisa.	Proteger la relación comercial por encima de la dignidad.
Hay rumores	Cortar difusión y recordar confidencialidad.	Compartir detalles o pedir opiniones al equipo.
No hay prueba documental	Registrar el relato y buscar evidencia razonable.	Rechazar el reporte automáticamente.

Anexo III. Constancia de recepción y compromiso

Yo, Edgard Josafeth Gómez Peña, con cédula o documento número 001-060788-0004C, declaro que he recibido, leído o tenido acceso a la Política de No Discriminación, Prevención del Acoso y Hostigamiento Laboral de REC Estudio.

Me comprometo a tratar a todas las personas con respeto y dignidad, abstenerme de conductas discriminatorias, de acoso, hostigamiento o represalia, y reportar de buena fe cualquier situación contraria a esta Política.

Reconozco que el incumplimiento de esta Política puede generar medidas disciplinarias, contractuales, civiles, administrativas o penales, según corresponda.

Managua, 25 de Junio de 2026.

Firma: _____

Nombre completo: Edgard Josafeth Gómez Peña.

Cargo / relación con REC Estudio: Representante Legal.

Recibido por: _____

REC ESTUDIOS

Recibido por: _____

Anexo IV. Checklist de prevención para rodajes y casting

No.	Verificación	Estado
1	Roles, responsables y contactos de reporte comunicados.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
2	Alcance de escenas, vestuario, uso de imagen y expectativas aclaradas.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
3	Autorizaciones de imagen/voz y permisos aplicables disponibles.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
4	Privacidad de camerinos, baños o espacios de cambio respetada.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
5	Participación de menores con autorización y acompañamiento responsable.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
6	Comentarios de dirección se realizan de forma profesional y respetuosa.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
7	Canales de chat y comunicación mantienen trato adecuado.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
8	No se permite publicación de pruebas, descartes o making-of sin autorización.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
9	Existen medidas para detener actividad ante conducta indebida.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A
10	Responsable de cierre verifica incidentes o reportes pendientes.	[ ] Sí [ ] No [ ] N/A

